

# **FOTBALLSPILLERES RETT TIL OPPSIGELSE AV KONTRAKT**

Kandidatnummer: 502  
Veileder: Frode Elgesem  
Leveringsfrist: 25.11.07

Til sammen 17916 ord

08.07.2008

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b>1.1</b>	<b>Emnevalg</b>	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>Bakgrunn og aktualitet</b>	<b>2</b>
<b>1.3</b>	<b>Avgrensninger</b>	<b>4</b>
1.3.1	Generelt	4
1.3.2	Kort om forskjellen profesjonell – amatør	4
<b>1.4</b>	<b>Rettskildebildet</b>	<b>5</b>
1.4.1	Generelt	5
1.4.2	Idrettsorganisasjonens hierarkiske oppbygning	7
1.4.3	Det dualistiske preg. Betydningen av bestemmelsenenes karakter	8
<b>1.5</b>	<b>Kort om spillernes kontraktsforhold</b>	<b>9</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>DEL 1: DEN ARBEIDSRETTLIGE SIDEN AV FORHOLDET MELLOM KLUBB OG SPILLER</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b>2.1</b>	<b>Arbeidsrettens særpreg, begreper og hovedtrekk</b>	<b>11</b>
2.1.1	Området for arbeidsretten	11
2.1.2	Hovedorganisasjonene LO og NHO	12
2.1.3	Tariffavtalen. Fotball-, håndball- og ishockey - overenskomsten	12
2.1.4	Virkninger av Overenskomsten	13
2.1.5	Arbeidsavtalen	13
2.1.6	NFFs standardavtale - forholdet til Overenskomsten	14
2.1.7	Alminnelige arbeidstakeres vern. Oppsigelsesvernet.	15
<b>2.2</b>	<b>Generelt for idrettsutøvere – fotballspillere og trenere</b>	<b>15</b>
2.2.1	Bosman-dommen	15
2.2.2	Utlendingsklausulene	17

<b>2.3</b>	<b>Særtrekk ved fotballspilleryrket</b>	<b>19</b>
2.3.1	Midlertidig ansettelse	19
2.3.2	Økonomi	21
2.3.3	Eksponering	22
2.3.4	Resultatorientering	23
2.3.5	Konsekvensen av særtrekkene. Oppsigelse av midlertidig ansatte arbeidstakere	24

### **3 DEL 2: DEN KONTRAKTSRETTLIGE SIDEN AV FORHOLDET MELLOM KLUBB OG SPILLER**

<b>3.1</b>	<b>Utøveravtaler/ standardkontrakter</b>	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>NFFs overgangsreglement</b>	<b>26</b>
<b>3.3</b>	<b>De videre problemstillinger</b>	<b>27</b>
<b>3.4</b>	<b>Det idrettsrettslige regelverk vedrørende ensidig oppsigelsesadgang for spillere</b>	<b>27</b>
<b>3.5</b>	<b>Internasjonale overganger</b>	<b>28</b>
3.5.1	Avtalen mellom spiller og klubb er fullført, jfr. art. 20	28
3.5.2	Adgang til oppsigelse etter å ha gjennomført 3 år (alternativt 2 år) av kontrakten, jfr. art. 23	29
3.5.3	Fristillelse på bakgrunn av omstendigheter utenfor kontrakten, jfr. art. 24	29
<b>3.6</b>	<b>Nasjonale overganger</b>	<b>32</b>
3.6.1	Mislighold av lønnsforpliktelser, jfr. vedlegg 1 pkt. C, alt. 1	33
3.6.2	Mislighold av vesentlige plikter, jfr. vedlegg 1 pkt. C, alt. 2	34
3.6.3	Opphør i henhold til overgangsbestemmelsene, jfr. vedlegg 1 pkt. D	34

### **4 DEL 3: NOEN HOVEDPROBLEMSTILLINGER I SPENNET MELLOM ARBEIDSRETT OG KONTRAKTSRETT**

<b>4.1</b>	<b>Spillerens adgang til å avslutte arbeidsforholdet</b>	<b>40</b>
4.1.1	Det arbeidsrettslige utgangspunkt	40
4.1.2	Lojalitetsplikten	42
4.1.3	Det kontraktsrettslige utgangspunkt - arbeidsavtalen	43
4.1.4	Standardkontraktens regel om bindingstid og avtalelovens § 36	44

<b>4.2</b>	<b>Utdanningskompensasjon</b>	<b>52</b>
4.2.1	Innledning	52
4.2.2	Utdanningskompensasjonen og Bosman-dommen	53
4.2.3	Utdanningskompensasjonen og Overenskomsten	55
4.2.4	Utdanningskompensasjonens praktiske konsekvenser	58
<b>4.3</b>	<b>Overgangsvindu</b>	<b>60</b>
4.3.1	Innledning	60
4.3.2	Reglenes innhold	60
4.3.3	Overgangsvinduenes forhold til Overenskomsten og arbeidsretten	61
<b><u>5</u></b>	<b><u>OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</u></b>	<b><u>63</u></b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b><u>66</u></b>
<b>6.1</b>	<b>Faglitteratur</b>	<b>66</b>
<b>6.2</b>	<b>Lover</b>	<b>66</b>
<b>6.3</b>	<b>Traktater/Konvensjoner</b>	<b>66</b>
<b>6.4</b>	<b>Rettspraksis</b>	<b>67</b>
<b>6.5</b>	<b>Underrettspraksis</b>	<b>67</b>
<b>6.6</b>	<b>Internasjonal rettspraksis</b>	<b>67</b>
<b>6.7</b>	<b>Artikler</b>	<b>67</b>
<b>6.8</b>	<b>Idrettslig regelverk</b>	<b>68</b>
<b>6.9</b>	<b>Internettsider</b>	<b>68</b>
<b>6.10</b>	<b>Kontaktpersoner</b>	<b>68</b>

# **1 INNLEDNING**

## **1.1 Emnevalg**

Idretten som kulturtilbud har i de siste 15-20 årene fått en stadig bredere plass i nyhetsbildet som uttrykk for en sterkt økende interesse blant befolkningen. Parallelt har det skjedd en økende grad av profesjonalisering innenfor flere idretter i tråd med den økonomiske utvikling i samfunnet.

Særlig innenfor fotballen har denne utvikling skjedd raskt og fotball er i dag den dominerende idrett - både om sommeren og i økende grad om vinteren - og økonomien innenfor denne idrettsgren har gjort det mulig for mange å leve av sin idrett.

Denne utvikling har medført at en rekke rettslige spørsmål har oppstått - særlig knyttet til spillernes posisjon som arbeidstakere med den respektive klubb som arbeidsgiver. Likeledes har det vært nødvendig å ta stilling til ulike sider ved idrettens tradisjonelle selvdømme, hvilket særlig har vært aktuelt innenfor fotballen med den økende profesjonalisering.

Temaet for denne oppgave er fotballspillers rett til å si opp sin stilling som arbeidstaker. Dette er et område der idrettslige regler og den alminnelige lovgivning ikke på alle punkter er samsvarende. Dette vil oppgaven søke å belyse. Økende grad av eksponering og øket resultatkrav har medført behov for en lovregulering som gir fotballspillere et rimelig arbeidsrettslig vern som arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven av 17.juni 2005 og EU-lovgivningen, som Norge er bundet av gjennom EØS-avtalen, gir preseptoriske regler vedrørende arbeidstakeres rettigheter.

Denne oppgaven vil belyse lovligheten av idrettens regelverk ved bruk av standardkontrakter, herunder overgangsreglementet, når det gjelder spilleres

oppsigelsesadgang. Disse er inntatt som del av standardkontrakten. Profesjonelle spillere må signere standardkontrakten for å få spilletillatelse i Norge.

Sentrale spørsmål er standardkontraktens forhold til arbeidsmiljøloven, herunder det ulovfestede prinsippet om lojalitet i arbeidsforhold som også vil bli belyst.

Videre vil oppgaven ta for seg problemstillinger knyttet til overgangsreglementets forhold til EU-lovgivningen. Forskjellen mellom det internasjonale og nasjonale overgangsreglementet gjør at betydningen av hvordan UEFA/FIFA og NFF praktiserer reglene om spillernes rett til å si opp under kontrakt blir av interesse i lys av den preseptoriske lovgivning. Dette vil bli belyst.

Det er også ofte betydelig økonomi knyttet til den enkelte fotballspiller. En vesentlig problemstilling er hvordan den økonomiske fordelingen skal være ved spilleroverganger. Bosman-dommen setter grenser gjennom kravet til fritt valg av arbeidsplass, samtidig som klubbene ønsker å verne om de investeringer de har gjort i forhold til en spiller. I forbindelse med dette blir en særskilt problemstilling knyttet til utdanningskompensasjon ved overganger, og reglene om overgangsvindu.

Det er behov for stabile kontraktsforhold og ryddige forhold i økonomien, men dette behovet må møtes uten å medføre begrensninger i de rettigheter spillerne har gjennom den preseptoriske lovgivning.

## 1.2 Bakgrunn og aktualitet

Først gjennom en sak som var oppe i EF-domstolen, ført mot det internasjonale sykkelforbundet i 1974<sup>1</sup>, ble det stadfestet at idretten generelt er underlagt EF-retten under

---

<sup>1</sup> Sak 36/74, Walrave og Koch v. Association Union Cycliste Internationale.

visse forutsetninger<sup>2</sup>, og at forbudet mot diskriminering også gjelder regelverk utarbeidet og vedtatt av internasjonale idrettsorganisasjoner<sup>3</sup>.

Profesjonell fotball ble tillatt i Norge i 1991, og kravet om rettssikkerhet for den enkelte idrettsutøver har vokst frem gjennom de siste 15 årene. Inntil relativt nylig var spillerne uorganiserte og hadde få rettigheter i sitt arbeidsforhold til klubben. I 1995 ble Norges Idrettsutøvers Sentralorganisasjon (NISO) opprettet, og dette har vært med på å utvide og stadfeste utøveres rettigheter.

Idretten har i forhold til andre arbeidsgrupper vært sent ute med å utvikle og anerkjenne de arbeidsrettslige reglene og det var først i arbeidsmiljøloven av 1997 at idrettsutøvere ble definert som midlertidig ansatte, og vernet av denne lovs bestemmelser. I dag fremgår dette av arbeidsmiljøloven (aml.) av 17. juni 2005 nr. 62, § 1-8, jfr. § 14-9.

I dag er idretten en stor yrkeskategori i Norge. Fotballen er et område der en vekselvirkning mellom publikumsinteresse, mediedekning og markedsføringsmuligheter har sikret fotballen en god økonomi og gitt stadig flere aktører muligheten til å ha dette som levevei. At fotballen i dag for mange er en arbeidsplass har ført til at de regelverk som gjelder arbeidsforhold ellers i samfunnet, også har fått relevans i idrettslig sammenheng.

---

<sup>2</sup> Praktiseringen av idretten måtte utgjøre en økonomisk karakter, og aktiviteten måtte ha karakter av ansettelse eller betalt tjeneste.

<sup>3</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg, 2004 side 321.

## 1.3 Avgrensninger

### 1.3.1 Generelt

Oppgaven vil i hovedsak være knyttet til spørsmål rundt det ensidige opphør av kontrakten, og da i hovedsak spillernes rett til oppsigelse. Klubbens rett til oppsigelse vil bare bli omtalt der dette anses nødvendig for sammenhengen.

Oppgaven begrenser seg til å omhandle problemstillinger knyttet til NFFs standardkontrakt for profesjonelle fotballspillere, det vil si at spørsmål vedrørende NFFs kontrakt for amatørspillere ikke vil bli berørt.

### 1.3.2 Kort om forskjellen profesjonell – amatør

Skillet mellom profesjonell og amatør er viktig. At en spiller har status som profesjonell fører til at det mellom spiller og klubb etableres et arbeidstaker- arbeidsgiverforhold. Det vil videre innebære at spilleren er vernet av den norske arbeidsmiljøloven og problemstillinger knyttet til den alminnelige arbeidsrett blir aktuelle.

I henhold til Overgangsreglementet § 12-1 defineres en profesjonell spiller som spiller over 16 år som mottar godtgjørelse utover kostnadsrefusjon og/eller dekning av reiser, diett, spilleutstyr, og den obligatoriske lisensforsikringen. Størrelsen på godtgjørelsen skal stå i forhold til arbeidsmengden. I og med at det i kontrakten for amatører anføres at spillere, for å ha status som amatører, ikke kan ha skattepliktig inntekt, tyder det på at dersom godtgjørelsen er av skattepliktig karakter betraktes spilleren som profesjonell. Når det gjelder den lønn spilleren får utbetalt vil det oppstå spørsmål om forholdet til de tilgrensende aktiviteter som sponning, og hvordan disse skal telle i dette regnestykket. Noen videre problematisering av dette går jeg ikke inn på her.



NFFs standardkontrakt for profesjonelle spillere skal benyttes av spillere i Adecco-ligaen (norsk 1.divisjon) og Tippeligaen, samt for spillere i Toppserien for kvinner. Utover dette må det altså vurderes opp mot definisjonen i § 12-1 hvorvidt spilleren skal anses som profesjonell eller ikke.

## 1.4 Rettskildebildet

### 1.4.1 Generelt

Rettskildebildet innenfor fotballen er preget av en viss dualisme ved at det juridiske fagfeltet er delt mellom den alminnelige lovgivning og det idrettslige selvstyret. Idretten har sider som berører flere lovregulerte rettsområder, blant annet arbeidsretten.

Arbeidsretten er regulert av ulike lover, rettspraksis, sedvane og praksis for øvrig i arbeidsforhold. De alminnelige rettskildefaktorer som er godtatt i norsk rettstradisjon anses i dag som relevante på det idrettsjuridiske området<sup>4</sup>, og etter en dom avsagt i 1992<sup>5</sup> ble det anerkjent at idrettsutøvere ofte vil være arbeidstakere, slik at arbeidsmiljøloven også gjelder for disse. Lovgivningen trekker opp rammene for aktørenes handlefrihet og aktivitet, og må respekteres av idretten som ellers i samfunnet. Idrettslige regler og praksis må derfor holde seg innenfor de rammer som er trukket opp av blant annet arbeidsmiljøloven, og den øvrige preseptoriske lovgivning.

Rettspraksis fra idrettens voldgiftsdomstoler er relevant ved tolkning av de regelverk som er utformet av idrettsorganisasjonene. Også rettspraksis fra de alminnelige domstoler kan

---

<sup>4</sup> Dette er i dag anerkjent som prinsipp i juridisk teori, jfr. Kenneth Andre Leren, Fotballspilleres klubbskifte, 2002 side 23.

<sup>5</sup> Rt 1992 s. 534 – Joan Johnsen-kjennelsen.

være relevant i en tolkningsprosess av idrettens regelverk<sup>6</sup>. Idretten har vist en vilje til at idrettsrelaterte saker skal behandles innen idrettens egne tvisteløsningsorganer, selv om det likevel i den senere tid har vært flere saker oppe i rettsapparatet<sup>7</sup>. Som en konsekvens av at NFF, gjennom NFFs lov § 14-1 første ledd, har forbeholdt seg en slik selvdømmeordning, har dette ført til at det er svært begrenset rettspraksis når det gjelder arbeidstvister innen fotball.

Også det som er avtalt mellom partene i arbeidsforholdet og nedfelt i arbeidsavtalen anses som del av det alminnelige rettsgrunnlaget. I norsk fotball har NFF utarbeidet standardavtaler, og disse fungerer som arbeidsavtalen mellom spiller og klubb. Spillernes aksept av avtalen fungerer som en forutsetning for å få spillerlisens. Dette har en side mot arbeidsretten som kan være problematisk.

Norge er bundet av EU-retten gjennom EØS-avtalen og EU-reglene gjelder som norsk lov, jfr. EØS-lovens § 1. Forholdet mellom fri flyt av arbeidskraft og idretten som arbeidsgiver har lenge vært et diskusjonstema. EFTA-domstolen har ingen avgjørelser om dette, relevant rettspraksis på dette området er knyttet til EF-retten. ”The European Court of Justice”, ECJ, har avsagt flere dommer som direkte berører spilleres rettigheter her hjemme<sup>8</sup>, og rettspraksis fra domstolen vil være en viktig bidragsyter når det gjelder å fastslå profesjonelle fotballspilleres rettsstilling innen EU/EØS<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> For eksempel ”Poppe-dommen”, se pkt. 4.1.1.

<sup>7</sup> Eksempler på dette er konflikten rundt tariffavtalen for idrettsutøvere, omtalt under pkt. 4.2.3, og arbeidstvisten mellom John Obi Mikel og FC Lyn Oslo, Oslo Tingretts kjennelse av 9. januar 2006. TOSLO-2005-170746 (LB 2006-50344).

<sup>8</sup> Se bl.a. Bosman-dommen, pkt. 2.2.1.

<sup>9</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg, 2004 side 329.

#### 1.4.2 Idrettsorganisasjonens hierarkiske oppbygning

Det idrettslige selvstyret i Norge er bygget opp som et hierarki. Øverst står Norges Idrettsforbund (NIF). Det ligger til deres kompetanse å vedta regler som er bindende for de som er under dem i den hierarkiske oppbygningen. Dette er de ulike særforbund, blant disse Norges Fotballforbund (NFF). Særforbundene kan nedfelle regler som er tilpasset den enkelte idrett, så lenge disse reglene er innenfor rammene satt av NIF.

Fotballen er også organisert hierarkisk på det internasjonale plan. Øverste organisasjon for internasjonal organisert fotball er Federation Internationale de Football Association (FIFA). FIFA er verdensomspennende, med en organisasjon for hver verdensdel under seg. Norge ble medlem av FIFA i 1908. Union of European Football Association (UEFA) er den europeiske organisasjonen underlagt FIFA. UEFAs regelverk er bindende for alle dets medlemsland, og dermed bindende for NFF.

Det er idrettsorganisasjonene selv som utformer og vedtar det regelverk som skal gjelde på idrettens område, og i Norge gjøres dette som nevnt av NIF. Det ligger også til de samme organisasjoner å endre regelverket, og dette atskiller idrettens regelverk fra den alminnelige lovgivning. Øverste myndighet i NFF er Forbundstinget. Forbundstinget har kompetanse til å vedta det lovverket som skal gjelde for norsk organisert fotball. Både klubber og spillere er underordnet NFF, gjennom blant annet lisensbestemmelsene, og må gjennom sitt medlemskap forholde seg til det regelverk NFF utformer.

Regelverket er spesielt i det henseende at de som anses bundet av det har valgt dette selv. En idrettsutøver blir ikke bundet av regelverket før han eller hun blir medlem i et idrettslag eller klubb som er underlagt organisasjonene som har vedtatt regelverket. På den måten vil fotballspillere først bli bundet når de inngår medlemskap i NFF, og reglene får et avtalerettslig preg. Men i og med at det er gitt et lisenskrav for å spille organisert fotball, og det i tillegg er et krav til klubbene om å være tilsluttet NFF, forsvinner mye, om ikke det meste, av frivilligheten. Vil en fotballspiller delta i organisert fotball, kan han/hun altså

ikke unngå medlemskap i NFF. Frivilligheten som kjennetegner avtaleretten begrenses altså til å gjelde valget om å delta i organisert idrett eller ikke. De vilkår idrettens regelverk setter for de som ønsker å delta kan bedre sammenlignes med det som i avtaleretten kalles avtaleinngåelse med standardvilkår<sup>10</sup>.

#### 1.4.3 Det dualistiske preg. Betydningen av bestemmelsenes karakter

I og med at idrettens egne regler har store likheter med avtaleinngåelse, vil det være av betydning om de regler man leser ut av den alminnelige lovgivning er av preseptorisk eller deklarasorisk karakter<sup>11</sup>.

Ved deklarasoriske regler gjelder prinsippet om at partene står fritt til å avtale vilkår med annet innhold enn de deklarasoriske reglene gir anvisning på. Idrettsutøveres spillerkontrakter, standardavtalen for fotballspillere, vil slå igjennom i forhold til deklarasorisk lovgivning. En alminnelig oppfatning er at det gjelder særlige regler ved tolkning av standardavtaler<sup>12</sup>. Når det gjelder fotballspilleres kontrakt er disse imidlertid gjerne utarbeidet konkret selv om de stammer fra en standardkontrakt. Mer relevant enn om det gjelder særlig tolkningsprinsipper ved standardavtaler er derfor hva slags vilkår det er snakk om – om disse er ensidige eller balanserte. Det faktum at det er en standardkontrakt, der spilleren ikke har andre alternativer enn å underskrive eller la være å underskrive, vil være en del av denne balansevurderingen.

Når det gjelder den preseptoriske lovgivning stiller det seg imidlertid annerledes. Preseptoriske, eller tvingende, regler kan ikke avtales bort. Den preseptoriske lovgivning vil gå foran idrettens vedtatte regelverk. Det er altså bare i forhold til deklarasorisk lovgivning idretten selv kan avtale avvikende kontraktsvilkår. I forhold til oppgavens tema

---

<sup>10</sup> Woxholth, Foreningsrett 1999, side 82.

<sup>11</sup> Woxholth, Foreningsrett 1999, side 6.

<sup>12</sup> Woxholth, Avtalerett. 5. utg., 2005, side 462.

vil dette ha stor relevans når det gjelder arbeidsmiljøloven, som nettopp er preseptorisk, jfr. aml. § 1-9, samt de preseptoriske EU-reglene.

### 1.5 Kort om spillernes kontraktsforhold

Som arbeidstaker har spilleren etter alminnelig rett anledning til å si opp sin stilling når han selv ønsker det og uten å måtte angi noen saklig grunn for det. Det oppstilles visse regler bl.a. når det gjelder oppsigelsestid, men rent bortsett fra dette er det opp til arbeidstaker om arbeidsforholdet skal avsluttes.

Å utøve denne retten til oppsigelse som profesjonell fotballspiller i dagens spillermarked kan derimot stille seg meget annerledes. Slik fotballen er i dag er det snakk om betydelige millioner som blir investert i kjøp og utvikling av spillere. Å ha fri adgang til å terminere fotballkontrakter og signere nye når som helst vil kunne skape mye usikkerhet rundt kontraktsforhold og økonomi. For at en klubbadministrasjon skal kunne drifte klubben på en forsvarlig måte er det nødvendig å vite hva slags ressurser man har til disposisjon, både når det gjelder spillestall og økonomi. På bakgrunn av dette er det vedtatt, både av UEFA og NFF, et reglement for profesjonelle spilleres overganger mellom klubber, som skal fungere ved siden av de alminnelige arbeidsrettslige reglene<sup>13</sup>.

Etter Bosman-dommen<sup>14</sup> fra EU-domstolen i 1995, se 2.2.1, har ingen klubb anledning til å kreve vederlag ved overgang etter endt kontrakt. UEFA og NFFs overgangsregler inneholder til dels omfattende bindinger når det gjelder en spillers overgang mellom to klubber. Med mindre kontrakten er løpt ut, opphørt ved oppsigelse av arbeidsgiver, eller oppsigelse fra spiller etter noen veldig snevre regler, som jeg senere i oppgaven skal gå nærmere inn på, vil ikke spilleren få utstedt spillerlisens av NFF.

---

<sup>13</sup> UEFA og NFFs reglement er nesten like, men skiller seg fra hverandre på enkelte punkter. Se hhv. pkt. 3.5.3 (UEFAs regler) og 3.6.3.3 (NFFs regler).

<sup>14</sup> Sak C-415/93, Union Royale Belge des Societes de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman.

I og med at det er en forutsetning for overgang til ny klubb at kontrakt med tidligere klubb er utløpt, oppsagt i tråd med overgangsreglene eller terminert etter avtale mellom partene, kommer klubben altså i en forhandlingsposisjon med rett til å kreve vederlag dersom spilleren ønsker klubbskifte så lenge kontrakten løper<sup>15</sup>.

Er det enighet om pris for overgang er det full anledning til å inngå avtale om avslutning av kontrakt slik at spilleren er spilleklar for ny klubb. Oppnås ikke enighet om pris vil kontrakten fremstå som et hinder for at spilleren får nettopp lisens for spill i annen klubb. I og med at lisens er en forutsetning for å kunne spille organisert fotball, og at uenighet mellom to klubber angående overgangssum effektivt kan sette en sperre for lisensutstedelse, setter dette arbeidsmiljølovens bestemmelser om frihet til når som helst å terminere en arbeidskontrakt for en arbeidstaker ut av spill der spilleren har et ønske om å fortsette sin fotballkarriere for en annen klubb. Dette vil være et sentralt tema i denne oppgaven.

Overgangsreglementet inneholder også bestemmelser om utdanningskompensasjon som kan fremstå som et hinder når det gjelder overganger, se **Feil! Fant ikke referansekilden..**

---

<sup>15</sup> Frode Elgesem, artikkel til Fotballtreneren.

## **2 DEL 1: DEN ARBEIDSRETTSLIGE SIDEN AV FORHOLDET MELLOM KLUBB OG SPILLER**

### **2.1 Arbeidsrettens særpreg, begreper og hovedtrekk**

#### **2.1.1 Området for arbeidsretten**

Arbeidsretten preges av det under-/overordningsforhold arbeidsavtalen medfører mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og av den tradisjonelt svakere forhandlingsposisjon den enkelte ansatte har overfor den annen part. Arbeidsretten preges derfor av ufravikelig lovgivning, slik at enhver arbeidstaker til enhver tid besitter de rettigheter lovgivningen fastsetter<sup>16</sup>.

Videre preges arbeidsretten som juridisk fagfelt av vektleggingen av rent menneskelige forhold. Bakgrunnen for dette er at arbeidsavtalen forutsetter en personlig arbeidsforpliktelse, og dette kan, og vil, ha innvirkning på en arbeidstakers livssituasjon. Det er derfor også en side ved arbeidsrettens særpreg at den favner vidt. Det er tale om mer enn rettsregler vedrørende en arbeidsavtale, det er også tale om enkeltmenneskers personlige stilling i et arbeidsforhold.

Videre er det store økonomiske og organisasjonsmessige interesser knyttet til utforming av arbeidsvilkår og lønnsvilkår. At disse interesser kan være tildels motstridende gjenspeiles i de arbeidsrettslige reglene. Reglene får et preg av kompromissløsninger der de ulike interesser skal forsøkes avveiet, og der det stadig foregår en utvikling det er viktig å holde tritt med juridisk.

---

<sup>16</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-9.

### 2.1.2 Hovedorganisasjonene LO og NHO

I Norge har vi to hovedorganisasjoner som dominerer det norske arbeidsliv, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjonen i Norge (LO). Disse setter sitt preg på arbeidsretten og organisasjonene består i hovedtrekk av tilsluttede organisasjoner for forskjellige fag. Mellom NHO og LO er det opprettet en avtale, Hovedavtalen, som inngår som første del av alle tariffavtaler de tilsluttede organisasjoner oppretter seg imellom. Denne Hovedavtalen inneholder bl.a. regler om arbeidskonflikter og individuelle arbeidsforhold.

Idretten fikk i 1995 sin egen interesseorganisasjon, NISO<sup>17</sup>. NISO er et LO-forbund, og er dermed omfattet av hovedavtalen mellom LO og NHO. Klubbene og idrettsutøvere innen ishockey, håndball og fotball på toppnivå har gitt fra seg deler av sin beslutningsmyndighet når det gjelder inngåelse av spilleravtaler til henholdsvis NHO og NISO<sup>18</sup>. Det er bare en forholdsvis liten andel av utøverne som har organisert seg i NISO. Organisasjonen har likevel opparbeidet seg en stadig mer sentral rolle blant fotballens aktører i norsk profesjonell fotball.

### 2.1.3 Tariffavtalen. Fotball-, håndball- og ishockey - overenskomsten

En tariffavtale er ikke en arbeidsavtale, men en rammeavtale som gir normer for hva en arbeidsavtale kan inneholde i de arbeidsforhold tariffavtalen gjelder for. Tariffavtalene handler om arbeids- og lønnsvilkår, og den ene part er alltid en organisasjon.

I 1998 inngikk NISO og NHO en overenskomst, Fotball-, håndball- og ishockey-overenskomsten. Dette er en tariffavtale som regulerer arbeidsforholdet mellom spillere og klubb. Overenskomsten står over arbeidsavtalene, og disse kan da ikke stride mot Overenskomsten, jfr. overenskomstens § 2. Overenskomsten gjelder i tillegg til

---

<sup>17</sup> Norges Idrettsutøveres Sentralorganisasjon.

<sup>18</sup> Gunnar Martin Kjenner, Idrett og Juss. 3.utg., side 81.



Hovedavtalen mellom LO og NHO, omtalt over, og Hovedavtalen inngår som del 1 av overenskomsten<sup>19</sup>. I seg selv etablerer ikke en tariffavtale verken en rett eller en plikt til arbeid for noen<sup>20</sup>. Tariffavtalene er bundet av de grenser som lovgivningen trekker opp for avtalefriheten.

#### 2.1.4 Virkninger av Overenskomsten

Overenskomsten, har blant annet fått den viktige virkning at uenigheter vedrørende tolkningen av tariffavtalen går for en egen domstol, Arbeidsretten. Videre er de som er organisert gjennom NISO beskyttet ved at tariffvilkårene er ufravikelige. Som det vil fremgå nedenfor er det ikke mulig for spillere å gjøre endringer i den avtale de signerer med klubbene. Den eneste måten spillerne kan ha innflytelse over hva som skal stå i avtalen på, er gjennom NISO. Som sagt over er det likevel bare en mindre andel utøvere som faktisk er medlem av NISO<sup>21</sup>, og overenskomsten omfatter kun de som er parter i avtalen. De fleste toppidrettsutøvere vil likevel bli berørt av Overenskomsten fordi klubbene er tilknyttet NHO. I og med at Overenskomsten bl.a. regulerer spilleroverganger, vil klubbene være tjent med at det gjelder like regler for alle. Hensynet til konformitet<sup>22</sup> på idrettens område gjør seg altså gjeldende og fører til at også de som ikke er medlemmer av NISO også vil bli berørt av overenskomstens bestemmelser.

#### 2.1.5 Arbeidsavtalen

En arbeidsavtale er en kontrakt der den ene part stiller sin arbeidskraft til disposisjon for den annen part mot en avtalt godtgjørelse, lønn. Arbeidstageren har i utgangspunktet ikke

---

<sup>19</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg., side 83.

<sup>20</sup> Henning Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, 4.utg.

<sup>21</sup> Noe av begrunnelsen kan være den nyere tids økende bruk av spillernes egne agenter, advokater og andre rådgivere, samt uenighet når det gjelder politisk ståsted.

<sup>22</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss, 3.utg. 2004 side 84.

risikoen for et visst arbeidsresultat (resultatforpliktelse), arbeidsavtalene refererer seg til den ansattes arbeidskraft (innsatsforpliktelse).

Vanligvis vil det som avtales og nedfelles i den individuelle arbeidsavtale, være del av den alminnelige lovgivning. Arbeidsavtalene for utøvere innen idretten er imidlertid i all hovedsak standardavtaler utarbeidet av særforbundene, for fotball NFF. Standardavtalen er påtvunget spillerne, som konsekvens av lisensbestemmelsene, og de har ingen mulighet til å utøve noen innflytelse på innholdet i avtalen. Teksten i avtalen kan ikke endres. Gjøres dette skal avtalen underkjennes av NFF og spilleren får ikke spilletillatelse<sup>23</sup>.

Standardavtalen stadfester arbeidsforholdet mellom spiller og klubb. At dette betraktes som et arbeidsforhold medfører at det mellom partene oppstår en lojalitetsplikt. Betydningen av dette drøftes under oppgavens pkt. 4.1.2.

#### 2.1.6 NFFs standardavtale - forholdet til Overenskomsten

NISO er av den oppfatning at NFFs standardavtale for profesjonelle fotballspillere på flere punkter strider mot overenskomstens bestemmelser. I og med at teksten i avtalen ikke kan endres stilles det spørsmål om standardavtalenes gyldighet. Dette gjelder bl.a. overenskomstens § 4 om spilleroverganger. Bestemmelsen fastslår utøverens rett til fri overgang ved kontraktperiodens utløp. Etter at NFF implementerte FIFAs nye internasjonale overgangsregler, oppsto det motstrid mellom overenskomstens § 4 og reglene om utdanningskompensasjon.

Denne problemstillingen vil bli behandlet i oppgavens 4.2.3

---

<sup>23</sup> NISOs hjemmeside, [www.niso.no](http://www.niso.no). (tema).

### 2.1.7 Alminnelige arbeidstakers vern. Oppsigelsesvernet.

Når det gjelder vern ved opphør av arbeidsforhold ved oppsigelse har vi siden 1936 hatt regler som begrenser arbeidsgivers oppsigelsesadgang. Begrunnelsen for disse reglene er å etablere et visst vern for de ansatte mot ubegrunnede og vilkårlige oppsigelser fra arbeidsgiver. Oppsigelsen skal være ”saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold” jfr. aml. § 15-7 (1).

Med grunnlag i alminnelige rettslige prinsipper er oppsigelsesadgangen for arbeidstakere imidlertid fri. Bortsett fra regler om en viss oppsigelsesfrist kan arbeidstakeren si opp sin stilling når som helst og uten at det er noen saklig grunn til det.

Det kan i denne sammenheng stilles spørsmål vedrørende lojalitetsplikten en arbeidstaker har overfor sin arbeidsgiver og som nå er anerkjent som arbeidsrettslig prinsipp.

Overgangsreglementet kommer inn og ivaretar klubbens interesser, og en problemstilling blir om forholdet mellom klubb og spiller på dette punkt er balansert. For trenere kan det være snakk om erstatningsansvar dersom en kontrakt brytes mens den fremdeles løper på bakgrunn av den vanskelige situasjon klubben da kan komme i. Det kan tenkes at dette også kan være situasjonen der en spiller forlater klubben før endt kontraktstid - spesielt der det er snakk om en sentral spiller på laget. Nærmere om dette i 4.1.2.

## 2.2 Generelt for idrettsutøvere – fotballspillere og trenere

### 2.2.1 Bosman-dommen

Da Bosman-dommen<sup>24</sup> ble avsagt ved EF-domstolen i 1995 var dette den største omveltning i forhold til profesjonelle spilleres rettigheter innen fotballen til dags dato.

---

<sup>24</sup> Sak C-415/93.

Dommen fikk betydning både ved at idretten i vesentlig større grad ble internasjonalisert og det ble slått fast at profesjonelle idrettsutøvere var arbeidstakere med samme mulighet til å flytte seg innenfor EU/EØS-området som andre arbeidstakere.

Før Bosman-dommen var situasjonen at en spiller også etter endt kontraktstid var låst til den klubben han/hun spilte for. Overgangsreglene, og reglene om spillerlisens, førte til at den opprinnelige klubben kunne forhindre en spiller i å melde overgang til ny klubb ved å nekte å overføre spillerlisensen for spilleren til den nye klubben hvis ikke den prisen de forlangte for spilleren ble betalt. Klubben kunne altså prise en spiller med en utgått kontrakt så høyt at overgangen ikke ble realisert. Dette ble ansett for å stride mot EF-traktatens artikkel 48, om arbeidstakers frie bevegelighet innen medlemslandene. Bosman-dommen konkluderer med at spillerens opprinnelige klubb ikke har krav på kompensasjon for en utøver som har oppfylt sine kontraktsforpliktelser overfor klubben. En spiller som har oppfylt sine forpliktelser etter kontrakten, og som dermed vederlagsfritt kan gå til ny klubb, går i dag under betegnelsen ”Bosman-spiller”.

Dommen viste videre tydelig at det idrettslige selvdømme de seneste årene forut for dommen hadde fått for vide rammer. Idrettens regler var i utakt med den alminnelige lovgivning, og denne utviklingen måtte få konsekvenser. UEFAs regelverk måtte fornyes i tråd med gjeldende rett på området.

Det er viktig å presisere at Bosman-dommen gjaldt situasjonen etter endt kontraktstid, og var derfor ikke en hindring for å kreve vederlag for en spiller som skifter klubb mens kontrakten ennå løper. Videre gjaldt dommen opprinnelig bare overganger mellom to ulike medlemsstater og bare for spillere som var EU-borgere. I ettertid har imidlertid idrettsorganisasjonene vedtatt at reglene også gjelder ved nasjonale overganger, og for spillere som ikke er EU-borgere men der overgangen skjer mellom to medlemsland.

NFFs overgangsreglement inneholder regler om såkalt utdanningskompensasjon. Profesjonelle spilleres opprinnelige klubber kan anmode om kompensasjon for spiller

under 23 år ved signering av denne spillerens første profesjonelle kontrakt. Tilsvarende gjelder for utlån av spillere. Det er Forbundsstyret i NFF, etter et detaljert regelverk, som avgjør vederlagets størrelse. Reglene har møtt motstand fra NISO som hevder at dette i realiteten strider mot Bosman-dommens premisser om fri bevegelighet for spillere innen EU. Nærmere om dette i 4.2.2.

### 2.2.2 Utlendingsklausulene

I tillegg til å ha en stor innvirkning på utøvernes rettslige stilling ved utløpet av en kontrakt hadde Bosman-dommen videre konsekvenser for de såkalte utlendingsklausulene i overgangsreglementet. Reglementet hadde en 3+2 regel for å begrense bruken av profesjonelle spillere som er statsborgere i andre medlemsstater. Regelen begrenser både antallet utenlandske spillere en klubb kan signere for en sesong, og hvor mange utenlandske spillere som kan opptre på banen samtidig i en kamp. En klubb kan altså importere fem spillere, men kan maks benytte tre på banen samtidig, og dermed to på benken. Regelen hadde både positive og negative virkninger. På den ene side gjorde den det lettere for unge, norske talenter å få prøve seg på øverste nivå da det var færre importerte, ofte eldre, spillere som opptok plassene. På den annen side ble det vanskeligere for norske spillere å få proffkontrakter i utlandet - begrensingene slo altså begge veier.

Utlendingsklausulene ble imidlertid ansett for å stride mot EF-traktatens art. 48 (2)<sup>25</sup> som fastslår at alle regler som motvirker den frie bevegelighet av arbeidskraft, ikke kan aksepteres. At 3+2 regelen nettopp i realiteten var en slik hindring, var det mellom partene enighet om.

På dette området kommer interessen motsetningene mellom det samfunnet ser på som viktige hensyn å ivareta gjennom den alminnelige lovgivning, og hva som anses som viktig i relasjon til idretten, til syne. For spillerne vil de rettigheter de har fått som arbeidstakere,

---

<sup>25</sup> EØS-avtalen art. 28 (2).

bl.a. retten til fri adgang til å velge arbeidsgiver innen fellesskapet, være en særdeles viktig grunnrettighet med stor betydning for den enkelte spillers rettslige stilling. En 3+2 regel vil fremstå som et hinder ved at det settes bånd på hvor mange utlendinger en klubb kan benytte seg av. For idretten som sådan vil en regel som 3+2 regelen kunne være et positivt tiltak for å motarbeide den trenden som har vist seg de siste årene, nemlig at klubblag i større og større grad består av innkjøpte spillere fra utlandet, og der det til enhver tid vil være den klubben som har best økonomi og størst spillerbudsjett som har det beste laget. Det gjør det vanskeligere for klubbenes unge talenter å slå gjennom, og vil senere kunne få betydning for kvaliteten på landslagene. De importerte spillerne får plass på klubblagene til foretrekks for egne talenter. Dessuten vil dette kunne påvirke publikumsinteressen.

Motstanderne av regelen hevder derimot at idretten, og da i stor grad toppidretten, vil tjene på at klubblagene har den beste mulige spillerstallen uavhengig av antall utenlandske spillere fordi dette hever kvaliteten på treningsfeltet. De unge talentene får bedre treningsvilkår selv om de ikke får kamperfaring på øverste nivå med det første. Når det gjelder publikumsinteressen vil regelen bare gjøre det mer attraktivt ved at det alltid er de beste spillerne tilgjengelig som er på banen.

Hensynet til den individuelle arbeidstaker ble ansett for mer grunnleggende enn idrettens ønske om å begrense tilstrømmingen av utlendinger i norsk idrett, og regelen ble altså fjernet.

EU/EØS-avtalens territoriale avgrensning<sup>26</sup> innebærer at det fremdeles kan benyttes nasjonalitetskvoter for spillere med statsborgerskap utenfor EU/EØS-landene. Dette er også gjort, og Norge er blant de land som benytter seg av en slik nasjonalitetskvote. Det er her ikke anledning til å bruke mer enn 2 spillere med statsborgerskap utenfor EU/EØS på banen samtidig. Denne bestemmelsen er strengere enn i våre naboland, og det er mulig at Likestillings- og Diskrimineringsombudet må vurdere regelen i fremtiden.

---

<sup>26</sup> Kun gjeldende for medlemsstatene.

FIFA har fremmet forslag om såkalte ”lokale spillere”. Forslaget går ut på at hver klubb må ha seks spillere i laget av samme nasjonalitet som klubben. Det er ennå ikke tatt noen avgjørelse når det gjelder dette forslaget, men blir dette vedtatt kan dette anses for å være et mottrekk mot de virkninger Bosman-dommen medførte da den kom. I egenskap av det idrettslige selvstyret forsøkes det å skape en slags mellomløsning mellom EU/EØS-reglene om fri flyt av arbeidskraft og utlendingsklausulene.

## 2.3 Særtrekk ved fotballspilleryrket

Under overskriften særtrekk ved fotballspilleryrket vil det bli redegjort for hva som er typiske sider ved fotballspilleryrket og på hvilke måter og områder det skiller seg fra andre yrker. Fotballen har sider ved seg som gjør at den i noen relasjoner ikke er like lett å tilpasse den alminnelige lovgivning som andre yrkesgrupper. Stikkordene her er midlertidig ansettelse, økonomi, eksponering og resultatorientering.

### 2.3.1 Midlertidig ansettelse

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at arbeidstakere skal ansettes i fast stilling, jfr. aml. § 14-9 (1), første setning.

Gyldig midlertidig ansettelsesforhold krever derfor særskilt grunnlag. For fotballspillere finnes dette grunnlaget i arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) bokstav e:

”Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten”.

I standardkontrakten for fotballspillere skal kontraktens lengde angis på første side. Kontraksperioden har en minimumslengde på 1 år, og en maksimumslengde på 5 år, jfr. NFFs overgangsreglement § 3-3.

Hovedregelen når det gjelder midlertidig ansettelse er at den midlertidige arbeidsavtalen opphører uten oppsigelse ved det avtalte tidsrommets utløp, jfr. aml. § 14-9 (5) første setning. Fra denne regelen er det vedtatt en begrensning i aml. § 14-9 (4). Midlertidig ansatte, fotballspillere, som har vært ansatt mer enn ett år har krav på skriftlig varsel om når de må fratre. Varselet skal være gitt senest en måned i forkant av fratredelsestidspunktet.

Videre har midlertidig ansatte som har vært ansatt i fire år eller mer fått et utvidet vern i aml. § 14-9 (5). Midlertidig ansettelse over fem år går under de vanlige oppsigelsesregler. Det vil si at reglene om oppsigelsestid for fast ansatte også gjøres gjeldende her. Dette er imidlertid et utvidet vern som er blitt unntatt idrettsutøvere (og trenere), jfr. aml. § 14-9 (5) siste setning. Bakgrunnen for unntaket for idrettsutøvere når det gjelder oppsigelsestid kan være et utslag av det dualistiske preget idrettsjussen og arbeidsretten representerer. Her har den alminnelige lovgivning åpnet for at idrettsjussen selv har bedre forutsetninger for å ta ansvar for å komme til adekvate løsninger.

Formålet med midlertidig ansettelse der arbeidsforholdet varer i en kontraktsangitt periode er å skape stabilitet i arbeidsforholdet. Det er viktig at arbeidsrettslige regler ikke virker negativt inn på økonomien og det sportslige ved fotballen som virksomhet. For klubbene er det viktig å ha klarhet i varigheten av en spillerkontrakt for å kunne opprettholde og kontrollere virksomheten. Økonomien i klubbene blir ofte sterkt berørt av spillerlønninger. For spillere er det viktig å ha kontroll på når et arbeidsforhold skal avsluttes, og det er som hovedregel ved kontraktens utløp.

For å oppnå stabilitet og kvalitet i idretten er det viktig at kontraktene også er av en viss varighet, samtidig er det viktig at den midlertidig ansatte faktisk er ansatt midlertidig.



Reglene preges både av hensynet til klubben og spillerne, samtidig som kvaliteten innen fotballen skal sikres bl.a. med hensyn til publikumsinteressen.

### 2.3.2 Økonomi

Som nevnt innledningsvis er den gode økonomien i mange klubber et resultat av en gunstig ringvirkning mellom publikumstilslutning, mediedekning og markedsføringsmuligheter innen fotballen. Dette gjør det mulig for klubber å hente midler fra næringsliv og TV-inntekter.

NFFs salg av TV-rettigheiene<sup>27</sup> til visning av seriekamper i de øverste divisjonene har bidratt mye til den økonomiske veksten. Idretten har også gjennomført en storsatsning på nybygg av stadionanlegg og kunstgressanlegg<sup>28</sup>.

De store klubbene har økt budsjettene betraktelig. Spillerlønningene er høye, selv om det ikke er helt enighet mellom NISO og Norsk Toppfotball<sup>29</sup> når det gjelder snittnivået på lønninger i den øverste divisjonen<sup>30</sup>. Gjennom den internasjonaliseringen idretten har gjennomgått spilles det i tillegg om svært store pengepremier i internasjonale turneringer, som UEFA Champions League og UEFA-cupen.

---

<sup>27</sup> Etter et rekordhøyt bud er det nå TV2 som innehar TV-rettigheiene.

<sup>28</sup> Kunstgressprosjektet gjennomført i Oslo. Det er i overkant av 100 kunstgressbaner i Norge til nå, som øker aktivitet og rekruttering, og dermed interesse og inntektsmuligheter.

<sup>29</sup> NTF er en felles interesseorganisasjon for Tippeligaklubbene og Adeccoligaen. NTF har som visjon at de skal være pådrivere i arbeidet for vekst og fremgang for norsk toppfotball som landets fremste underholdningstilbud.

<sup>30</sup> NISO mener den ligger på rundt 600.000, mens Norsk Toppfotball mener den ligger rundt 900.000. Det mest riktige er nok at gjennomsnittelig primærlønninger ligger på rundt 600.000, men med bonuser og andre fellestillegg kommer den totale personalkostnad fort opp mot 900.000, niso.no, artikkel 19/3/2007.

I og med de store verdier fotballen omsetter for årlig har et tema vært hvordan disse midlene burde fordeles. Det skal være slik at toppfotballen fortsetter å utvikle seg, samtidig som at breddefotballen skal overleve. Spørsmål rundt fordeling av midler vil ikke bli drøftet ytterligere, men temaet blir til en viss grad berørt under drøftelsen om utdanningskompensasjonen.

### 2.3.3 Eksponering

Som et resultat av den interessen beskrevet over er spillere ofte utsatt for en intens eksponering. Det er ikke lenger nok for en fotballspiller å stille opp til kamp, arbeidsoppgavene utenfor banen har økt. Det forventes både av tilskuere, media og kanskje spesielt sponsorer at spillerne også stiller opp i reklame for klubben/idretten, intervjuer og pressetreff samt andre sponsoroppdrag. Fotballspillere har som andre arbeidstakere bestemmelser om arbeidstid<sup>31</sup>, og det er viktig at klubbene ikke overtrer de grenser som er fastsatt her. På bakgrunn av spillernes høye lønninger skapes en forventning om at spillerne skal stille opp til enhver tid, og dersom de ikke stiller opp kan de få negativ omtale. Det er viktig at det settes grenser, en fotballspiller har en arbeidstid men har også krav på fritid. Sponsorene er ofte også interessert i å fokusere på spillerprofiler, noe som gjør at disse spillerne også blir utsatt for et stort trykk når det gjelder deres privatliv<sup>32</sup>. Det å bli fokusert på som forbilder setter krav til spillernes oppførsel både på og utenfor banen – og er med på å gjøre at arbeidsforholdet i større og større grad strekker seg utover det rent fotballmessige.

---

<sup>31</sup> Standardavtalens pkt. 4.

<sup>32</sup> David Beckham, spiller på LA Galaxy. Trolig den mest omtalte spiller utenfor fotballarenaen til dags dato.

#### 2.3.4 Resultatorientering

Interessen er stor når det gjelder det som blir prestert av spillerne i kampene og de resultater laget klarer å oppnå. Det skapes forventninger til spillerne som er vanskelig og i noen tilfeller umulig å innfri. Laget og spillerne nyter skryt og rosende omtale når forventningene møtes, og slakt og skuffelse når de ikke gjør det. I denne sammenheng kan det også nevnes at trenere innehar en mulig enda mer utsatt posisjon enn det spillerne har. Går det dårlig for laget forventes det nærmest at treneren går på dagen, mens en spiller som ikke møter forventningene blir henvist til benken.

Når ikke en spiller leverer det som forventes blir ansvaret som regel lagt på spilleren selv. I en slik situasjon er det viktig å huske på de rettigheter spilleren har i henhold til kontrakt og arbeidsmiljølov. Klubbene er ikke unntatt fra lover og regler, selv om engasjementet er høyt og fokuset på resultater er overveldende<sup>33</sup>. Det er viktig igjen å nevne at den forpliktelse en fotballspiller har gjennom sin kontrakt med klubben er en innsatsforpliktelse, ikke en resultatforpliktelse. Der resultatene uteblir kan det være en veldig enkel løsning fra klubbens side å legge ansvaret på spillerne. Det må være en presumsjon for at en profesjonell spiller alltid har et ønske om å vinne kamper og å være så god man kan til enhver tid. Derfor skal det gjennom standardavtalen være en forskjell der resultatene uteblir til tross for at spilleren holder det forutsatte sportslige nivå etter avtalen, og de tilfelle der spillerens sportslige nivå ikke blir opprettholdt av spilleren. Klubbene må hindres i å bruke adgangen de har til å si opp en spiller ved svekket sportslig nivå i de tilfeller der det er mangel på resultater som er den virkelige årsaken.

---

<sup>33</sup> Da VIF tapte mot 2.divisjonslaget Bærum i cupen i 2004 truet Kjetil Rekdal spillerne med sparken. Han modererte utspillet sitt etter mye medieoppmerksomhet, jfr. niso.no, 11/6/04 av Silje Johannessen.

### 2.3.5 Konsekvensen av særtrekkene. Oppsigelse av midlertidig ansatte arbeidstakere

Hovedregelen er at arbeidskontrakten opphører når den kontraktsbestemte tid er oppfylt, og dette skjer uten videre slik at det ikke er nødvendig med en oppsigelse. Adgangen til å si opp kontrakt før avtalt kontraktstid avhenger i utgangspunktet av arbeidsavtalen – men det at det er snakk om en midlertidig kontrakt gjør at det sannsynligvis må en del til for at det skal være kulant å gå til oppsigelse før endt kontraktstid<sup>34</sup>.

Mye penger i omløp gjør at klubbene har et spesielt behov for sikre og stabile kontrakter, samtidig som de er avhengig av å ha anledning til å selge og kjøpe spillere alt ettersom hvordan økonomien i klubben til enhver tid er, hvordan resultatene i kamper utvikler seg og plassering på tabellen. At spillerne er eksponert og at det ligger et enormt press for å oppnå resultater er på den annen side momenter som bør komme i betraktning ved vurdering av det arbeidsrettslige vernet spillere bør og skal ha som arbeidstakere når det gjelder oppsigelse. En spiller bør ha stabile kontraktsforhold, samtidig som en spiller som arbeidstaker ikke skal være nødt til å arbeide for en arbeidsgiver han ikke ønsker. Med den eksponeringen spillere ofte utsettes for i dag kan det å bli sagt opp før endt kontraktstid få innvirkning på spillerens markedsverdi.

Momentene som er nevnt over er viktige i en vurdering av standardavtalen og overgangsreglenes legitimitet i forhold til alminnelig lovgivning når det gjelder opphør av spillerkontrakter.

---

<sup>34</sup> Uttalelse fra Silje Johannessen, på niso.no, 8/5/2003.

### **3 DEL 2: DEN KONTRAKTSRETTLIGE SIDEN AV FORHOLDET MELLOM KLUBB OG SPILLER**

#### **3.1 Utøveravtaler/ standardkontrakter**

De aller fleste kontrakter innen idretten er standardkontrakter utarbeidet av særforbundene. Som en konsekvens av at avtalene skal godkjennes av idrettsorganisasjonene blir disse standardiserte avtalene påtvunget utøverne. Avtalen for fotballspillere er utformet av NFF, som her ikke er arbeidsgiver, uten at spilleren som arbeidstaker har hatt innflytelse. NFF aksepterer ikke avtaler de selv ikke har foreskrevet, det er således ikke lov å endre teksten i avtalen, med unntak av anmerkninger det er anledning til å nedfelle i et vedlegg. Videre er denne arbeidskontrakten uoppsigelig i avtaleperioden, men med unntak beskrevet i et vedlegg til avtalen.

Ved å undertegne arbeidsavtalen med klubben tegnes samtidig medlemskap med NFF. Medlemskapet kommer automatisk gjennom ansettelsen og må aksepteres av spilleren. Det er viktig å understreke at NFFs regler gjennom et krav om medlemskap ikke kan tilsidesette grunnleggende arbeidsrettslige verneregler. Dette er et av de områder hvor NISO i særlig grad har engasjert seg.

Standardavtalen for profesjonelle fotballspillere har en generell henvisning til overgangsreglementet, og fastslår innledningsvis at nasjonale og internasjonale overgangsregler er en del av arbeidsavtalen<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> NFFs standardkontrakt om midlertidig ansettelse av profesjonell fotballspiller, side 1.

### 3.2 NFFs overgangsreglement

Det er ofte slik at klubbene investerer store summer i kjøp og utvikling av spillere. For å sikre en sunn økonomi og stabile kontraktsforhold ble FIFA/UEFAs overgangsbestemmelser revidert i 2001 i samarbeid med EU-kommisjonen. Det ble vedtatt et reglement for profesjonelle spilleres overganger mellom klubber med ulike nasjonale forbund. Det ble vedtatt bestemmelser vedrørende overgangsvindu, utdanningskompensasjon, kontraktslengde og beskyttelsesperioder. Videre skulle det sikres stabilitet ved at ensidig oppsigelse fra spiller eller klubb måtte skje etter sesongslutt. Det ble åpnet adgang til å pålegge økonomisk kompensasjon ved ensidig oppsigelse, samtidig som det også ble innført sanksjoner ved kontraktsbrudd i beskyttelsesperioden.

For nasjonale overganger er det NFF som vedtar overgangsreglene, jfr. overgangsreglementet § 1-1.

NFFs overgangsregler gjelder ved siden av de arbeidsrettslige reglene. Idrettsorganisasjonene må holde seg innenfor rammene av alminnelig lovgivning, selv om de baserer seg på et foreningssystem. Dette er slått klart fast gjennom teori og praksis. Tillates klubbene å legge bånd på spillernes fremtid vil dette kunne stride mot preseptoriske arbeidsrettslige regler og være utenfor rammen for den selvbestemmelse som klubbene har gjennom foreningsretten.

Overgangsreglementet har videre regler om utdanningskompensasjon til klubber som profesjonelle spillere kommer fra. Disse reglene har vært med på å skape debatt rundt virkningene av Bosman-dommen, og også vært et stridspunkt for NISO som mener reglene på dette punktet både strider mot de arbeidsrettslige reglene og mot tariffavtalen mellom NISO og NHO.

### 3.3 De videre problemstillinger

I den videre avhandling vil problemstillinger vedrørende det ensidige opphør av kontrakt behandles. I første rekke behandles det idrettslige regelverk. Deretter vil jeg vurdere idrettens regelverk opp mot henholdsvis alminnelig arbeidsrett og kontraktsretten vedrørende det ensidige opphør. Det er videre nødvendig å skille mellom nasjonale og internasjonale overganger fordi det er til dels ulikheter mellom det regelverk NFF har utarbeidet når det gjelder nasjonale overganger og det FIFA har utarbeidet for internasjonale overganger.

### 3.4 Det idrettsrettslige regelverk vedrørende ensidig oppsigelsesadgang for spillere

Hovedregelen, og det idrettsrettslige utgangspunkt, er at mens en spiller er under kontrakt kan denne klubben kreve vederlag for å tillate en eventuell overgang til ny klubb. Det ligger en forutsetning her om at klubben kan kreve så mye den vil for å tillate overgang<sup>36</sup>. I tilfelle av uoverensstemmelse mellom bestemmelsene i det nasjonale og det internasjonale regelverket er forholdet som oftest at disse ikke er i strid med hverandre men at det ene regelverket er strengere enn det andre. I et slikt tilfelle må særforbundene følge det strengeste regelverket slik at de holder seg innenfor rammen av både de nasjonale og de internasjonale reglene. Det forligger altså sjelden direkte strid mellom reglene men disse forskjellene i regelverkene kan likevel ha uheldige konsekvenser. Den kan blant annet føre til at det oppstår et misforhold mellom en spillers mulighet for overgang til en norsk klubb og en overgang til en utenlandsk klubb.

---

<sup>36</sup> Jfr. Håndballforbundets standardkontrakt, del II, pkt. 7.3, annet ledd; ”Klubben har rett til å avgjøre etter eget skjønn om det tilbudte overgangsvederlag skal aksepteres eller ikke.”

### 3.5 Internasjonale overganger

FIFAs nye regler for spilleroverganger ble utarbeidet i samarbeid med EU-kommisjonen. Ved arbeidet med å utforme regelverket ble både internasjonal rett og Bosman-dommen tatt i betraktning. Regelverket ble presumert å være overensstemmende med både EU-retten og Bosman-dommens premisser og konklusjon. De nye reglene ble av EU-kommisjonen akseptert som overensstemmende med EU-traktaten og Bosman-dommen, selv om det gjennom Bosman-dommen ble stilt spørsmålstegn ved Kommisjonens rettskildemessige betydning<sup>37</sup>.

Det er etter de nye internasjonale reglene hovedsakelig tre måter for en spiller å ensidig terminere sin kontrakt på, og disse fremgår av reglementets artikkel nummer 20, 23 og 24.

#### 3.5.1 Avtalen mellom spiller og klubb er fullført, jfr. art. 20

Den andre måten en spiller er fri sine kontraktsforpliktelser på er ordinære opphør av en kontrakt; nemlig at kontraktstiden har løpt ut, spilleren har oppfylt sin avtale med klubben, jfr. art. 20. Ved det ordinære opphør etter endt kontrakt kan spilleren gå vederlagsfritt til ny klubb. Her oppstår imidlertid spørsmål vedrørende utdanningskompensasjon. Art. 20 i de internasjonale overgangsreglene fastslår at opprinnelsesklubben til en spiller har krav på en utdanningskompensasjon for spillere som blir solgt før de fyller 23 år. Dette blir behandlet under pkt. 4.2.

---

<sup>37</sup> Bosman-dommen avsnitt 136: "... bortset fra de tilfælde, at Kommissionen udtrykkeligt er blevet tillagt saadanne beføjelser, kan den ikke give garantier vedroerende en bestemt handlemaades forenelighed med traktaten (jfr. ligeledes dom af 27.5.1981, forenede sager 142/80 og 143/80, Essevi og Salengo, Sml. s. 1413, praemis16). Under alle omstaendigheder er Kommissionen ikke bemyndiget til at lovliggoere en adfaerd, som er i strid med traktaten."



### 3.5.2 Adgang til oppsigelse etter å ha gjennomført 3 år (alternativt 2 år) av kontrakten, jfr. art. 23

For det første er det vedtatt regler om oppsigelsesadgang på bakgrunn av hvor mye av kontraktperioden som er oppfylt, jfr. art. 23. En spiller kan uansett, og uavhengig av de øvrige vilkår for oppsigelse, si opp kontrakten når det har gått tre år av avtaleperioden. Var spilleren fylt 28 år ved tidspunkt for kontraktinngåelse gjelder det samme når det har gått minst to år av kontrakten.

Men det er satt visse begrensninger når det gjelder denne bestemmelsen. En spiller kan bare si opp kontrakten på dette grunnlag etter sesongslutt. Videre gjelder det også begrensninger av prosessuell art, samt bestemmelse om karantenetid for spilleren.

Når det gjelder spillers oppsigelse etter art. 23 vil oppsigelsen ikke medføre at klubben mister sitt krav på vederlag, dette er fremdeles i behold. Spilleren kan altså tvinge gjennom en overgang, men kan ikke uten videre gå vederlagsfritt her.

### 3.5.3 Fristillelse på bakgrunn av omstendigheter utenfor kontrakten, jfr. art. 24

For det tredje kan også forhold utenfor spillerkontrakten være grunnlag for hel eller delvis fristillelse etter artikkel 24. I henhold til de internasjonale overgangsreglene har en spiller mulighet til å ensidig si opp sin kontrakt dersom det foreligger ”just cause” eller ”sporting just cause”. ”Just cause” svarer til det som vi etter norsk rett kaller ”rimelig eller saklig grunn”, og ”sporting just cause” kan oversettes med ”gyldig sportslig årsak”. Begrepene er rettslige standarder, og det gjør at begrepene vil være dynamiske og kan endre innhold etter den utvikling som stadig foregår i fotballen og samfunnet for øvrig. Innholdet av begrepene er derfor lite presise, og rekkevidden kan være vanskelig å klarlegge. FIFAs overgangsreglement definerer ikke når det foreligger ”just cause”. Det blir opp til

domstolene å danne praksis og ved dette nærmere spesifisere hva innholdet og rekkevidden av begrepene er.

Spørsmålet om innholdet av regelen om ”just cause” ble behandlet i en sak som var oppe for den internasjonale idrettsdomstolen, CAS<sup>38</sup>, i 2006<sup>39</sup>. Saken gjaldt mislighold av lønnsutbetaling til en spiller, og spørsmålet var om dette var å anse som ”just cause”. Domstolen drøftet også ”just cause”-regelen på generelt grunnlag, og dommen gir derfor holdepunkter for hvordan regelen er å forstå.

Partene kan i henhold til artikkel 22 paragraf 1 avtale i sin kontrakt hva som skal anses som ”just cause” for en kontraktspart til å terminere kontrakten før utløpet av kontraktsperioden. Dommen slo fast at dersom slik bestemmelse ikke er inntatt i kontrakten, må utgangspunktet være at et kontraktsbrudd fra en av partene må være av en viss alvorlighetsgrad for å konstatere ”just cause”<sup>40</sup>. Etter sveitsisk rett, som CAS legger til grunn for sin lovtolkning på dette punkt, kan en tidsbegrenset arbeidsavtale bare avsluttes før kontraktstidens utløp hvis det foreligger gyldig grunn eller partene oppnår enighet om å avslutte arbeidsforholdet. Gyldig grunn er ansett å foreligge når det er oppstått omstendigheter/forhold som medfører at en kontraktspart med god grunn ikke kan forventes å fortsette arbeidsforholdet. Det må foretas en helhetsvurdering av disse omstendigheter/forhold der kontraktsbruddets art og omfang er av særlig betydning. Det må anses å foreligge ”just cause” når vesentlige forutsetninger i kontrakten må anses brutt/bortfalt. Brudd på/bortfall av slike vesentlige forutsetninger foreligger når det ut fra objektive kriterier må konstateres at kontraktsforholdet ikke med rimelighet kan forventes å fortsette. Sveitsisk rett, som CAS legger til grunn, fastslår at brudd på/bortfall av slike vesentlige forutsetninger må fortolkes strengt for at kontraktsopphør før utløp skal anses rettmessig.

---

<sup>38</sup> Court of Arbitration for Sport.

<sup>39</sup> CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK v/ Frank Ribéry & Olympique Marseille.

<sup>40</sup> Pkt. 8.4.

Det fremgår klart av dommen at mislighold av lønnsutbetaling i prinsippet er å anse som ”just cause”. Å betale ut lønn er en arbeidsgivers primærforpliktelse overfor arbeidstaker, og mislighold her vil gjøre det urimelig å forvente at arbeidsforholdet skal fortsette. Det settes i denne anledning kun én begrensning, og det er at arbeidstaker må ha gjort arbeidsgiveren oppmerksom på at det forligger mislighold i henhold til kontrakten<sup>41</sup>.

Dette samsvarer med hva som i henhold til den norske arbeidsmiljøloven er blitt lagt i begrepet (”saklig grunn”), nemlig ikke utbetalte lønninger og generelt dårlige arbeidsforhold og lignende.

I tillegg til disse situasjoner, som knytter seg til mislighold av arbeidsavtalen, kan også forhold som har preg av å være force majeure eller bristende forutsetninger medføre at en spiller har grunnlag for å si opp sin kontrakt med klubben, helt eller delvis<sup>42</sup>. Eksempler på forhold som kan medføre at en spiller kan terminere kontrakten på dette grunnlag er at spilleren blir langtidsskadet, at spilleren vil forfølge en utdanning på et annet sted eller også at familiesituasjonen gjør at det er nødvendig for spilleren å bli fristilt fra kontrakten<sup>43</sup>. Et eksempel kan være der en spiller fra Marokko har fått arbeid som fotballspiller i Norge, men har familien sin i hjemlandet. Dersom familien rammes av sykdom som gjør det nødvendig, for eksempel økonomisk, at spilleren drar tilbake og signerer for en klubb nær familien vil dette kunne anses som ”just cause”. De forhold som knytter seg til force majeure og bristende forutsetninger er altså ikke juridisk å betrakte som mislighold av kontrakten, men medfører like fullt at spilleren kan bli fri sine kontraktsforpliktelser.

Det vil vise seg i den videre behandling av de nasjonale regler at passusen om ”just cause” i det internasjonale overgangsreglementet ikke er tatt med som oppsigelsesgrunnlag etter de norske overgangsreglene. Om dette får noen praktisk betydning er ennå uvisst.

---

<sup>41</sup> Pkt. 8.4.1: ”...the employee must have given a warning.”

<sup>42</sup> For så vidt avtaleloven § 36.

<sup>43</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg. 2004 side 92.

Når det gjelder tidligere klubbs kompensasjonskrav faller dette bort dersom grunnlaget for spillerens oppsigelse er ”just cause”.

Videre inneholder artikkel 24 en regel om ”sporting just cause”. Dette relaterer seg til det vi etter norsk rett vil kalle ”sportslig rimelig grunn”. På samme måte som for passusen om ”just cause” er dette også et diffust uttrykk der innhold og rekkevidde ikke blir videre presisert av de internasjonale reglene. Også her kan det likevel sies noe om hva det siktes til, og det er spillerens sportslige deltakelse og involvering i laget. Spilleren kan ha grunnlag for å si opp sin kontrakt dersom hans/hennes deltakelse ikke er omfattende nok. Også her har de internasjonale reglene lagt opp til at det er praksis innen voldgiftsdomstolen, som er opprettet for å dømme i slike tvister, som skal utvikle og fastlegge rammene for hvor mye (lite deltakelse) som skal til for at det foreligger ”sporting just cause”. Dette fremgår av artikkel 24, jfr. art. 42. Ifølge opplysninger gitt av CAS<sup>44</sup> vil grensen for deltakelsen ligge på rundt 10 % av lagets ordinære kamper<sup>45</sup>.

For regelen om ”sporting just cause” når det gjelder tidligere klubbs kompensasjonskrav er spørsmålet om kravet ved overgang er i behold eller ikke regulert i artikkel 42 siste ledd. Her fremgår det at vurderingen om kravet er i behold, og i så fall hvor stort kravet er, må vurderes konkret opp mot faktum i den enkelte sak<sup>46</sup>. Reglene her bygger altså igjen på domstolens vurdering, uten at det avklares noe nærmere gjennom regleverket som sådan.

### 3.6 Nasjonale overganger

Ensidig oppsigelse fra spiller ved nasjonale overganger reguleres av den standardavtale som er utarbeidet av NFF og som fungerer som en påtvunget arbeidsavtale mellom spiller

---

<sup>44</sup> Dette ble opplyst i en telefonsamtale med mr. Lucas Ferrer ved sekretariatet i CAS.

<sup>45</sup> Sml. pkt. 3.6.3.3 for nasjonale overganger.

<sup>46</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg., 2004 side 93.

og klubb. I utgangspunktet er denne avtalen uoppsigelig i hele avtaleperioden utover noen snevre unntak inntatt som vedlegg 1 til avtalen. Spilleren har ingen andre alternativer enn å signere denne kontrakten, og det er i liten grad tillatt av NFF at spilleren gjør endringer eller tilføyelser i denne. Oppsigelsesadgangen er i noen tilfelle utvidet gjennom bestemmelsene i det nasjonale overgangsreglementet, som standardavtalen lar gjelde som en del av arbeidsavtalen gjennom en henvisning i standardavtalens vedlegg 1 pkt. D.

I henhold til standardavtalens bestemmelser om ensidig oppsigelse fra spiller er det tre alternative grunnlag som kan påberopes. Det er dersom klubben misligholder lønnsforpliktelser, andre vesentlige mislighold av kontrakten fra klubbens side, og oppsigelse i henhold til enhver tid gjeldende overgangsreglement.

### 3.6.1 Mislighold av lønnsforpliktelser, jfr. vedlegg 1 pkt. C, alt. 1

For det første kan altså en spiller si opp kontrakten sin der klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen. Å utbetale lønn er primærforpliktelsen til en arbeidsgiver i et arbeidsforhold, og det å ikke få utbetalt lønn kan stille spilleren i en vanskelig situasjon. Derfor er det ikke snakk om lang tids forsinkelse før dette gir grunnlag for oppsigelse fra spilleren. Er klubben over 30 dager forsinket med lønnsutbetalingen er dette antagelig tilstrekkelig. Det er også tilfellet der klubben gjentatte ganger er forsinket med betalingen men hver forsinkelse er under 30 dager. Her kan den samlede forsinkelse påberopes som grunnlag for å si opp kontrakten<sup>47</sup>. Regelen om ikke utbetalt lønn er en av de få konkrete reglene når det gjelder en spillers oppsigelsesadgang. Som det fremkommer av den videre fremstilling er de andre oppsigelsesgrunnlagene mye preget av diffuse og skjønnspregede vilkår, som i seg selv lett kan føre til uenighet og konflikter.

---

<sup>47</sup> Silje Johannessen, jurist i NISO. (12.08.02).

### 3.6.2 Mislighold av vesentlige plikter, jfr. vedlegg 1 pkt. C, alt. 2

For det andre kan en spiller gå til oppsigelse der klubben misligholder sin kontrakt på vesentlige punkter etter arbeidsavtalen. Ved siden av å utbetale lønn har klubben blant annet et ansvar når det gjelder medisinsk behandling av spilleren, overholdelse av arbeidstidbestemmelser, feriebestemmelser, forsikring med mer. Hva som er vesentlige punkter etter arbeidsavtalen og hvor mye som må til for at misligholdet skal kunne betegnes som vesentlig sier ikke avtalen noe videre om. Dette vil derfor måtte bero på en skjønnsmessig vurdering i den enkelte sak. En mindre og enkeltstående overtredelse av for eksempel arbeidstidsbestemmelsene gir ikke nødvendigvis en spiller grunnlag for å terminere en kontrakt. Men akkurat hvor grensen for det vesentlige mislighold går er vanskelig å si noe videre om. Det må i alle tilfeller baseres på en helhetsvurdering.

### 3.6.3 Opphør i henhold til overgangsbestemmelsene, jfr. vedlegg 1 pkt. D

For det tredje viser standardavtalen i vedlegg 1 pkt. D til NFFs overgangsreglement og bestemmelsene vedrørende opphør under kontrakt. Disse reglene samsvarer for det meste med de internasjonale overgangsreglene utarbeidet av FIFA omtalt foran, men har også noen ulikheter som vil bli drøftet. Overgangsreglementet har i hovedsak også her tre måter for en spiller å bli fristilt sin kontrakt på, i likhet med de internasjonale regler.

#### 3.6.3.1 Avtalen mellom spiller og klubb er fullført, jfr. § 14-1 bokstav a

At avtalen mellom spiller og klubb er fullført er i utgangspunktet det ordinære opphøret av en kontrakt. Likevel har denne bestemmelsen i ett henseende ført til mye diskusjon, og dette dreier seg om utdanningskompensasjonen<sup>48</sup>. FIFA/UEFA har nedfelt bestemmelsen

---

<sup>48</sup> Se pkt. 4.2.

om utdanningskompensasjon ved internasjonale overganger. For nasjonale overganger har NFF vedtatt at det kan *anmodes* om slik kompensasjon.

Konsekvensen av at det foreligger en slik forskjell mellom regelverkene på dette punkt er at det blir vanskeligere for norske spillere å signere for utenlandske klubber enn for norske. Er en spiller under 23 år kontraktsløs vil han med andre ord være ren Bosman-spiller ved overgang til en norsk klubb, mens utenlandske klubber vil måtte betale utdanningskompensasjon for den samme spiller. Slik satsene er satt av FIFA/UEFA kan dette dreie seg om millionbeløp, og dermed fremstå som en hindring etter EUs regler om fri flyt av arbeidskraft.

#### 3.6.3.2 Adgang til oppsigelse etter å ha gjennomført 3 år (alternativt 2 år) av kontrakten, jfr. § 14-1 bokstav c, jfr. § 14-3

Reglene her er samsvarende med det internasjonale regelverket, omtalt over. I og med at disse bestemmelsene er samsvarende viser jeg til det som er sagt om dette punktet under de internasjonale overgangene, se 3.5.2. Også her gjelder da begrensninger når det gjelder tidspunkt for en slik oppsigelse – dette må gjøres etter sesongslutt, og med visse karantenebestemmelser<sup>49</sup>.

#### 3.6.3.3 Fristillelse knyttet til omstendigheter utenfor kontrakten, jfr. § 14-1 bokstav b, jfr. § 14-2.1

I forhold til de internasjonale reglene om dette er det minst to forskjeller som kan få uheldige utslag ved nasjonale kontra internasjonale overganger. Det er ikke i de nasjonale overgangsregler tatt med en passus om fristillelse fra kontrakt ved ”rimelig grunn” (”just

---

<sup>49</sup> Spilleren kan ikke registreres av NFF for ny klubb før det har gått 4 måneder fra første obligatoriske kamp i neste sesong, jfr. overgangsreglementet § 14-3.1 tredje ledd.

cause”), kun gyldig sportslig årsak (”sporting just cause”). Det er videre en uheldig forskjell når det gjelder krav om vederlag ved oppsigelse på bakgrunn av ”gyldig sportslig årsak”.

”Gyldig sportslig årsak” foreligger etter de norske overgangsreglene dersom ”sportslige hensyn tilsier at det er urimelig at spilleren fortsatt skal være bundet til klubben”, jfr. § 14-2.1 annen setning. Som ved de internasjonale reglene knytter dette vilkåret seg til spillerens sportslige deltagelse. Formålet med denne regelen er å sikre at spilleren skal få fortsette sin sportslige utvikling, og ikke risikere å ”kaste bort” verdifull tid på et lag som ikke ønsker å satse på spilleren, av sportslige eller andre grunner. I de norske reglene er det tatt inn et konkret eksempel på hva som skal til for at oppsigelsesgrunnlag foreligger her. Har spilleren vært på banen mindre enn 10 % av lagets ordinære kamper, er kravet om ”gyldig sportslig årsak” oppfylt. Årsaken til den lave deltakelsen må ikke knytte seg til skade eller sykdom, sanksjoner eller alder.

Blir en spiller langtidsskadet og dette fører hans deltakelse under 10 % vil han likevel ikke kunne si opp kontrakten på bakgrunn av ”gyldig sportslig årsak”. Formålet er å sikre en spillers utvikling, og ved en alvorlig skade er det slik at spilleren likevel uansett ikke kan spille. Det ville derfor være urimelig overfor klubben, som da ikke har mulighet til å benytte ham, om han skal kunne si opp kontrakten. Videre er det ikke ”gyldig sportslig årsak” der klubben ikke benytter en spiller fordi han er ung. Klubbene signerer jo spillere tidligere enn før, og for en 16-åring vil det ta tid før han anses som god nok til å få mye spilletid. De fleste unge som blir tatt opp på A-laget vil som regel sitte mesteparten av tiden på benken den første sesongen. Å sitte på benken og få et innhopp på noen minutter i ny og ne stiller seg annerledes der årsaken er at man anses som et ungt og lovende talent som vil få mer og mer ansvar, og som klubben har uttrykt et ønske om å satse på. En spillers posisjon på laget kan også tenkes å få betydning. Ser man på midtbanespillere i forhold til keepere vil det være klar forskjell på hvor ofte disse blir byttet ut. Å være 2.keeper på et topplag vil som regel medføre at spilletiden blir liten, rett og slett fordi det ikke på denne plassen byttes i like stor grad som i andre lagledd. Videre vil lav deltakelse på bakgrunn av



pådratte sanksjoner (karantener, kort) ikke gi grunnlag for oppsigelse. Her er det spilleren selv som er ansvarlig for den manglende spilletid og det kan da ikke kunne brukes som grunnlag overfor klubben dersom spilleren ønsker å si opp.

Det er videre i bestemmelsen tatt med et forbehold om lignende situasjoner som nevnt over, jfr. § 14-2.1 første ledd, siste setning<sup>50</sup>. Det som kan leses ut av bestemmelsen vedrørende slike lignende forhold er at det er en forutsetning at det ikke er forhold innenfor spillerens kontrollsfære som er årsak til den lave deltakelsesprosenten<sup>51</sup>. Et eksempel som kan tenkes i denne sammenheng er situasjoner der det har kommet til uoverensstemmelse mellom en trener og/eller ledelse og en spiller, og spilleren blir ”straffet” ved å bli plassert på benken. Hvilke ytterligere forhold som skal anses som ”lignende” forhold, og hvilke andre grunner som kan tilsi at det vil være urimelig at spilleren forblir knyttet til klubben, vil måtte bero på en konkret vurdering.

Ved denne passusen kan det imidlertid oppstå problemer i forhold til de internasjonale overgangsreglene. De norske reglene har selv lagt konkrete rammer for hvor grensen når det gjelder sportslig deltakelse skal gå, altså på 10 %. Årsaken til så liten deltakelse må ikke ligge innenfor spillerens kontrollsfære<sup>52</sup>. Ettersom de internasjonale reglene imidlertid har lagt opp til at innholdet av regelen utvikles gjennom praksis, kan det oppstå et misforhold mellom regelsettene på dette punktet. Konsekvensene av dette er nødvendigvis ikke så store. Som nevnt vil også grensen etter de internasjonale reglene være på omkring 10 % her.

Der oppsigelse fra spilleren skjer på bakgrunn av ”gyldig sportslig årsak” vil de internasjonale reglene åpne for at det kan være grunnlag for å kreve kompensasjon ved

---

<sup>50</sup> ”... der det ikke foreligger særlige forhold knyttet til spillerens alder, skade/sykdom, sanksjoner og lignende anses gyldig sportslig årsak å foreligge.”

<sup>51</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg, 2004 side 93.

<sup>52</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg., 2004 side 93.

spillerens overgang til ny klubb. Etter de nasjonale reglene derimot gir oppsigelse etter denne bestemmelsen ikke grunnlag for overgangsvederlag. Dette fremgår motsetningsvis av forordet til overgangsreglementet pkt. A, tredje ledd, siste pkt.<sup>53</sup>.

Den forskjell mellom regelverkene som her har oppstått kan få den uheldige konsekvens at en spiller som bare sitter på benken for en norsk klubb har gyldig sportslig grunn til å forlate klubben vederlagsfritt til fordel for en annen norsk klubb. Derimot har han ikke mulighet for å gå vederlagsfritt dersom tilbud kommer fra en utenlandsk klubb. Her kan spillerens opprinnelige klubb, selv om de bare benytter spilleren som ”benkesliter”, anledning til å kreve kompensasjon for den samme spilleren. Dette kan altså vanskeliggjøre spillerens muligheter for å spille fotball utenfor Norge.

De internasjonale reglene åpner for fristillelse for en spiller der det foreligger ”rimelig grunn” (”just cause”). Denne passusen er ikke tatt med i de norske reglene. Dette gjør at en spiller ikke uten videre har anledning til å gå til oppsigelse på bakgrunn av økonomiske, utdanningsmessige, sosiale eller familiære årsaker. Ser vi tilbake på eksempelet med den marokkanske spilleren som på bakgrunn av alvorlig sykdom i familien ønsket å reise tilbake til hjemlandet ville altså de internasjonale overgangsregler kunne påberopes, og forholdet føres under ”just cause”. Dersom en spiller fra Mandal har flyttet til Bodø for å spille og har familien tilbake i Mandal, vil derimot ikke de norske reglene gi grunnlag for overgang dersom alvorlig sykdom rammer familien og spilleren ønsket seg tilbake til Mandal. Dette viser at de oppsigelsesgrunnlag en spiller har etter de norske overgangsreglene kun er begrenset til de tilfelle der forhold av negativ karakter har gjort oppsigelse nødvendig, enten ved mislighold fra klubbens side, eller der spillerens deltagelse sportslig ikke er tilfredsstillende etter regelen om ”gyldig sportslig årsak” (”sporting just cause”).

Også ved opphør av kontrakt på bakgrunn av ”gyldig sportslig årsak” må dette skje etter sesongslutt, samt følge visse prosessuelle regler, jfr. § 14-2.2.

---

<sup>53</sup> ” I den utstrekning kontraktsforholdet avvikes uten gyldig sportslig grunn eller saklig grunn, vil det være aktuelt med kompensasjon til den annen part og sanksjoner.”



## **4 DEL 3: NOEN HOVEDPROBLEMSTILLINGER I SPENNET MELLOM ARBEIDSRETT OG KONTRAKTSRETT**

### **4.1 Spillerens adgang til å avslutte arbeidsforholdet**

Ved enighet om terminering av kontrakt mellom partene, spiller og klubb, oppstår det ikke særlige problemer. Den videre drøftelse begrenser seg til å omhandle det ensidige opphør av kontrakt, før kontraktstiden er fullført. Videre vil drøftelsen dreie seg om de situasjoner som ikke omfattes av den oppsigelsesadgang spilleren er gitt gjennom overgangsreglene. Spørsmålet er altså om det finnes et juridisk grunnlag for spillerne til å kunne si opp sine arbeidsavtaler, på tvers av de idrettslige regler.

#### **4.1.1 Det arbeidsrettslige utgangspunkt**

Den nye arbeidsmiljøloven (aml.) trådte i kraft 17. juni 2005. Det er viktig å presisere at loven er preseptorisk ved avtaler til ugunst for arbeidstaker med mindre annet er særskilt fastsatt i loven, jfr. aml. § 1-9. Spørsmålet er om de arbeidsrettslige reglene kan brukes som juridisk grunnlag for å si opp kontrakten på tvers av de idrettsrettslige reglene.

Utgangspunktet rent arbeidsrettslig er at en arbeidstaker – spilleren – kan si opp sin arbeidskontrakt med klubben når som helst og uten saklig grunn, og den alminnelige regelen om en måneds oppsigelsesfrist er gjeldende, jfr. aml. § 15-3 (1). Det må altså et særskilt grunnlag til for at det kan avtales noe som fraviker lovens bestemmelser til ugunst for arbeidstakeren på dette punkt. Det har vi imidlertid fått gjennom rettspraksis.

Høyesterett la til grunn i Rt. 2006 s. 420, ”Poppe-dommen”, at arbeidsmiljøloven ikke var

til hinder for at en arbeidstaker kunne binde seg til fire års arbeidsplikt uten oppsigelsesadgang forutsatt at bindingen var gjensidig for arbeidsgiver. Norsk næringsliv hadde gjennom lengre tid benyttet seg av slike kontrakter, og man anså at det i visse arbeidsforhold kunne være et legitimt behov for slik binding. Dersom det ikke på fotballens område skulle være mulig å binde spillerne til kontraktene, og at spillerne da midt i sesongen kunne si opp sine kontrakter med en måneds oppsigelse ville dette ha store konsekvenser for klubbene. I tillegg til det økonomiske aspektet, klubbene kunne risikere å betale store summer for en spiller som bare ble for en kort stund, ville all forutberegnelighet blitt borte. Reglene om overgangsvindu ville kunne føre til at en klubb, midt i en sesong, mistet spillere uten å ha mulighet til å skaffe seg nye. Hensynet til klubbene og spillerne tilsier at det er et behov for en viss stabilitet i kontraktsforholdene, og et ønske om forutberegnelighet i forhold til spillere og økonomi. Fotballen er et typisk livsområde der en fri oppsigelsesadgang ville slå bena under dens eksistens. Denne problematikken førte til at det ble åpnet adgang for bindingstid på arbeidskontrakter under forutsetning av at avtaleforholdet, sett under ett, var balansert. Dette kommer jeg tilbake til nedenfor.

Etter dette kan ikke arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesadgang uten videre påberopes som grunnlag for å si opp en kontrakt. Men det er videre klart at den anledning arbeidsgiver har til å benytte seg av bindingsklausuler ikke er ubegrenset. Avtalefriheten begrenses gjennom avtaleloven § 36, som er en bestemmelse som regulerer urimelige avtaler på formuesrettens område, jfr. nedenfor.

Det kan videre stilles spørsmål om det ulovfestede arbeidsrettslige prinsippet om lojalitetsplikt i arbeidsforhold, i tillegg til adgangen til å ha bindingstid på arbeidsavtalene, kan danne grunnlag for begrensninger i arbeidstakeres i utgangspunktet frie oppsigelsesadgang.

#### 4.1.2 Lojalitetsplikten

Et arbeidsforhold er avhengig av at partene har tillit til hverandre. Det er viktig at de har et lojalt forhold til hverandre som ikke ødelegger for den annen parts interesser.

Lojalitetsplikten en arbeidstaker har overfor sin arbeidsgiver er en alminnelig og ulovfestet plikt. Lojalitetsplikt i arbeidsforhold ble ansett som et alminnelig arbeidsrettslig prinsipp gjennom RT 1990 side 607.

Spørsmålet er om plikten for en spiller til å være lojal overfor klubben som arbeidsgiver kan anses å føre de alminnelige arbeidsrettslige reglene og fotballens eget regelverk om retten til å si opp en kontrakt nærmere hverandre, og i så fall hvor langt spillerens plikt til lojalitet overfor klubben strekker seg?

Klubben kan komme i en vanskelig situasjon dersom en spiller i løpet av en sesong hever arbeidsavtalen. Laget er avhengig av å ha en spillerstall av en viss størrelse, og dertil å vite hvilke spillere som er tilgjengelig. Ofte bygges et lag opp rundt noen svært sentrale nøkkelspillere, og spillestilen og de øvrige spillere tilpasses disse. Det at en spiller forlater klubben kan sette laget i en vanskelig situasjon, og da spesielt dersom denne spilleren nettopp er en av de sentrale spillerne på laget. Dette er også en relevant problemstilling i forhold til trenere, som nødvendigvis har en sentral rolle i en klubb og for et lag. Kan da lojalitetsplikten til klubben som arbeidsgiver føre til at en spiller kan nektes å heve kontrakten, og virke som en ytterligere hindring for retten til å si opp? Sagt på en annen måte; kan lojalitetsplikten for arbeidstakere ha ført de arbeidsrettslige reglene nærmere idrettens regler når det gjelder adgang til oppsigelse?

Etter min mening vil neppe den ulovfestede plikten til lojalitet en spiller har ovenfor klubben som arbeidsgiver gå foran de arbeidsrettlige reglene når det gjelder rett til å si opp. Lojalitetsplikten i seg selv kan ikke legitimere avvikende bestemmelser i forhold til arbeidsmiljøloven. Lojalitetsplikten sammen med arten av ansettelsesforholdet, midlertidig ansettelse, kan likevel til en viss grad underbygge argumentet om at de arbeidsrettlige

reglene gjennom plikten til lojalitet overfor arbeidsgiver har ført arbeidsretten nærmere de idrettsrettslige reglene når det gjelder spillerens rett til å si opp. Et utslag av tanken om at det bør være en viss lojalitet mellom spiller og klubb er reglene rundt overgangsvinduene, jfr. nedenfor. Spillerne har, uavhengig av oppsigelsesadgangen ved overgang til ny klubb, ikke adgang til å forlate klubben når som helst. Overganger kan skje to ganger i året, og på den måten har overgangsreglene gjennom reglene om overgangsvinduer, lovregulert situasjoner der det hadde vært mest nærliggende at lojalitetsplikten kunne fått anvendelse, nemlig de situasjoner hvor spillerens overgang ville hatt størst konsekvenser for klubbene. Etter min mening vil ikke plikten til lojalitet i arbeidsforhold når det gjelder oppsigelse strekke seg noe videre enn det som blir dekket av reglene om overgangsvinduer, og kan derfor ikke anvendes som eget grunnlag for å begrense spillernes oppsigelsesadgang ytterligere.

Det kan videre etter min mening ikke uten videre skilles mellom en sentral spiller og en mindre sentral spiller i forhold til lojalitetsplikten. Prinsippet om at det skal være likhet for loven må føre til at selv om konsekvensen ved at en sentral spiller som forlater klubben er større kan ikke dette gjøre at hans rett til å si opp begrenses i forhold til en mindre sentral spiller.

#### 4.1.3 Det kontraktsrettslige utgangspunkt - arbeidsavtalen

Rent kontraktsrettslig er den arbeidsavtale profesjonelle spillere inngår med klubbene uoppsigelig i hele avtaleperioden, med unntak av de oppsigelsesgrunnlag som er inntatt som vedlegg til avtalen. En slik avtale om såkalt "bindingstid" innebærer altså et unntak fra utgangspunktet om at arbeidstakeren står fritt til å avslutte ansettelsesforholdet innenfor frister satt gjennom lov eller avtale og arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsestid. Det kontraktsrettslige utgangspunkt er altså at det partene har forpliktet seg til gjennom en kontrakt skal holdes. Der kontrakten likevel brytes kan det være snakk om et erstatningsansvar.

Avtalefriheten er likevel ikke ubegrenset. Den blir begrenset både av preseptorisk lovgivning som omtalt ovenfor, og av avtalerettslige regler.

Avtaleloven (avtl.) § 36 regulerer avtaler med urimelig innhold, og har i prinsippet anvendelse på alle avtaleforhold på formuerettens område, jfr. avtl. § 41. Det er både ved rettspraksis<sup>54</sup> og teori<sup>55</sup> gitt uttrykk for at bestemmelsen gis anvendelse på arbeidsavtaler. I og med at standardavtalen utgjør arbeidsavtalen mellom spiller og klubb kan bestemmelsen derfor anvendes ved en vurdering av NFFs standardavtale. Problemstillingen her er om den standardkontrakten fotballspillerne må signere etter NFFs regleverk kan settes tilside som urimelig etter avtalelovens § 36.

#### 4.1.4 Standardkontraktens regel om bindingstid og avtalelovens § 36

Problemstillingen er om NFFs standardavtale for profesjonelle fotballspillere kan settes til side som urimelig etter avtl. § 36 på bakgrunn av at den i avtaleperioden er uoppsigelig. Vurderingen baseres på en tolkning av den konkrete rimelighetsstandard.

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelser om bruk av bindingstidsavtaler. Det er likevel uten tvil slik at en fullstendig frihet til å inngå slike avtaler med bindingstid vil støte mot arbeidsmiljølovens karakter av vernelovgivning ved at arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstakers frihet til å avslutte sitt arbeidsforhold innenfor rammene av oppsigelsesfristene blir satt til side. Bindingstiden vil i realiteten innebære et unntak fra arbeidsmiljølovens alminnelige regler om partenes oppsigelsesadgang, og dette reiser spørsmål om forholdet til arbeidsmiljølovens regel om at den er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker, jfr. aml. § 1-9. Bruken av bindingstid kan dekke forskjellige behov. Både spillerne og klubbene vil kunne ha fordel av en slik avtale. Blant annet vil behovet for forutberegnelighet være av verdi for begge parter.

---

<sup>54</sup> Rt. 2000 s. 1800 og Rt 2006 s. 420 (Poppe-dommen).

<sup>55</sup> Norsk lovkommentar note 162 til avtaleloven.



Det må derfor vurderes om det i det hele tatt er adgang til å avtale bindingstid, og i så fall hvilke begrensninger som må oppstilles for en slik adgang. At avtalefriheten her ikke kan være ubegrenset kan utledes av avtalelovens § 36.

Det er viktig å understreke at avtalelovens § 36 er en snever unntaksregel, slik at det skal mye til for at den kommer til anvendelse.

Avtaler om bindingstid har både et arbeidsrettslig og avtalerettslig aspekt, derfor er det vanskelig ut fra § 36 å trekke klare grenser for avtalefriheten. I tillegg har rettspraksis på området vært svært beskjeden. Før Høyesteretts avgjørelse av 7. april 2006<sup>56</sup>, heretter kalt Poppe-dommen, var det kun et fåtall underrettsdommer som omhandlet spørsmålet.

Anses standardavtalens regel om bindingstid for å stride mot § 36 vil de ordinære regler om 1 måneds oppsigelse etter arbeidsmiljøloven inntre.

#### 4.1.4.1 Hvorvidt bindingstid kan avtales

Selv om arbeidsmiljølovens regulering av oppsigelsestid i sammenheng med dens preseptoriske karakter taler imot adgang til å inngå avtaler med bindingstid, konkluderer flertallet av dommerne i Poppe-dommen med at slike avtaler kan benyttes<sup>57</sup>. Både reelle hensyn og praksis med hensyn til arbeidskontrakter i norsk næringsliv kan være med på å begrunne Høyesteretts vurdering her. Det ble vist til at dette forekom i store antall kontrakter, og at det kunne være gunstig for begge parter å ha en bindingstid på arbeidsavtalen. Videre begrenser flertallet denne avtalefriheten gjennom å henvise til juridisk litteratur og en dom fra Borgarting lagmannsrett<sup>58</sup>, at avtaler om bindingstid ”på

---

<sup>56</sup> Rt. 2006 s. 420.

<sup>57</sup> Om Poppedommen, Arbeidsrett vol. 4 nr. 3 2007 (187-204) side 191.

<sup>58</sup> RG 2000 s. 262.

visse vilkår og i et visst omfang” må aksepteres<sup>59</sup>. En viktig slutning som kan trekkes ut fra avgjørelsens vurdering av adgangen til å avtale bindingstid, er at denne bindingstiden må være gjensidig. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens utgangspunkt om gjensidig oppsigelsesadgang. Det sentrale er altså balanse i avtalforholdet.

At NFFs standardavtale inneholder bindingstid på den inngåtte kontraktstid vil etter dette ikke uten videre stride mot arbeidsmiljøloven.

#### 4.1.4.2 Begrensninger i adgangen til å inngå avtale om bindingstid

Men det er ikke tilstrekkelig å konstatere at det er adgang til å inngå avtale om bindingstid, det er også i henhold til Høyesteretts uttalelse ”på visse vilkår” viktig å vurdere rekkevidden av begrensningene.

Flertallet i Poppe-dommen tok her utgangspunkt i avtalelovens § 36. Dommen fastslår altså at § 36 får anvendelse på arbeidskontrakter, og kan dermed anvendes i en rimelighetsvurdering av NFFs standardkontrakt som spillerne må signere.

Avgjørende for en etterfølgende rimelighetssensur må være en konkret helhetsvurdering av hele avtaleforholdet. Avtalen må sees under ett slik at selv om et forhold i seg selv ikke er tilstrekkelig til å konstatere urimelighet kan flere slike forhold samlet medføre urimelighet. Førstvoterende i Poppe-saken trekker spesielt frem seks momenter av betydning ved en slik vurdering, som også tidligere er fremhevet i juridisk praksis og litteratur. Det er bindingstidens varighet, positive og negative konsekvenser for arbeidstaker, forutberegnelighet av slike konsekvenser, balansen mellom partenes rettigheter og plikter, om bindingstiden på noen måte er fleksibel og om det er behov for bindingstiden. I forhold til standardavtalen er det spesielt vilkåret om varighet, balansen mellom partenes rettigheter og plikter og behovet for bindingstid som er særlig relevant.

---

<sup>59</sup> Jfr. avsnitt 44.

Bindingstidens varighet er et naturlig utgangspunkt for rimelighetsvurderingen. Det ble i juridisk teori gitt uttrykk for at den uoppsigelige perioden måtte være relativt kort for å kunne stå seg, men at i alle fall to år måtte godtas<sup>60</sup>. Tidligere praksis fra underretten har ikke i særlig grad vurdert grensen for bindingstidens varighet, men godtatt en varighet på tre år, forutsatt at avtalen ellers var rimelig<sup>61</sup>. Poppe-dommen slo fast at de grenser teorien hadde gitt uttrykk for nå var flyttet. Her ble det sagt at for den type forhold det her gjaldt var fire år nær grensen for hva som kan godtas<sup>62</sup>. Varigheten er noe som er av stor betydning for spillerne, hertil kommer at en profesjonell fotballspillers karriere normalt ikke strekker seg over mer enn 10-15 år. Etter reglene i standardavtalen skal kontraktstiden være på mellom 1 og 5 år. Uansett kan en spiller si opp kontrakten etter 3 år (alternativt to avhengig av alder). Et interessant spørsmål er om en kontrakt inngått for maksimal kontraktstid (5 år) ville stått seg dersom ikke standardavtalens henvisning til overgangsreglementets regler om ubetinget rett til oppsigelse etter 3 (2) år hadde vært tatt med. Dette tema skal jeg imidlertid la ligge idet reglementet for tiden inneholder denne henvisningen.

I forhold til rettspraksis når det gjelder arbeidsavtaler med bindingstid er lengden på fotballkontraktene i seg selv altså ikke nødvendigvis urimelig, men dette må sees i sammenheng med øvrige momenter. Behovet for binding og den pris partene må betale for en slik binding vil ha betydning for hvor lang en bindingstid med rimelighet kan være.

Poppe-dommen slår fast at et gjensidighetselement i arbeidsavtalen med bindingstid vil være av relevans i fremidige vurderinger. Et bærende hensyn er altså at det er balanse i avtaleforholdet. Er det betydelig ubalanse kan dette føre til at avtalen vurderes som urimelig etter avtaleloven. At partenes adgang til å si opp sin kontrakt ikke er likestilt kan være et moment i denne vurderingen. Spørsmålet er da om den standardavtale spillere må

---

<sup>60</sup> Om Poppe-dommen, Arbeidsrett vol. 4 nr. 3 2007 (187-204) side 191.

<sup>61</sup> RG. 2000 s. 262 og Rt. 2004 s. 425.

<sup>62</sup> Jfr. avsnitt 48.

signere inneholder en slik skjevhet, og om den er å betrakte som urimelig etter avtaleloven § 36.

I følge NFFs standardavtale, som fungerer som de profesjonelle spillernes arbeidsavtale med klubbene, er altså denne i utgangspunktet uoppsigelig, foruten de unntak som fremkommer av avtalens vedlegg 1.

Klubbens adgang til å terminere en kontrakt før endt kontraktstid er relativt vid. Standardavtalens vedlegg 1 A inneholder flere alternative grunnlag, både forhold på klubbens side og forhold på spillerens side. Klubben kan blant annet gå til oppsigelse der ”klubbens økonomi svekkes vesentlig”<sup>63</sup> og dersom spilleren ikke opprettholder det sportslige nivå som arbeidsavtalen forutsetter<sup>64</sup>. Videre inneholder standardavtalen en anvisning på at det alminnelige oppsigelsesgrunnlag for arbeidsgivere i norsk arbeidsrett, nemlig saklig grunn, også er gjeldende grunnlag for klubbene. Klubben har altså alle ordinære arbeidsrettslige rettigheter i behold når det er tale om oppsigelse.

Spillerne på sin side har anledning til å si opp sine egne kontrakter dersom lønnsutbetalingen en termin er forsinket, og forsinkelsen overskrider en kalendermåned. I tillegg kan de si opp sine kontrakter der det foreligger ”gyldig sportslig årsak”. Spillernes oppsigelsesadgang vil dermed som nevnt tidligere kun knytte seg til situasjoner der spilleren har kommet negativt ut, enten at det foreligger mislighold av kontrakten fra klubbens side eller ved lav sportslig deltakelse. Der grunnlaget for ønske om oppsigelse knytter seg til sosiale, personlige eller økonomiske forhold står altså spilleren uten mulighet til å bytte arbeidsgiver. Her er spilleren avhengig av enighet om overgang mellom opprinnelig klubb og ny klubb.

Det er etter dette mye som tyder på at avtalene spillerne må signere er ubalanserte i forhold til avtaleloven § 36, ved at den utelukkende legger plikter på den ene part og gir rettigheter

---

<sup>63</sup> Jfr. vedlegg 1 pkt. A nr. 1.

<sup>64</sup> Jfr. vedlegg 1 pkt. A nr. 3.

kun til den annen part. Dertil kommer at de oppsigelsesgrunnlag klubbene kan påberope er av en slik karakter at de lett kan misbrukes. De er diffuse og preget av rettslige standarder der innholdet nødvendigvis ikke er presisert. Blant annet NISO har gitt uttrykk for bekymring når det gjelder klubbenes praktisering av oppsigelsesklausulene, og mener klubbene bruker oppsigelsesreglene til å omgå det som var utgangspunktet for den midlertidige ansettelsen, nemlig stabil kontraktsforhold for spiller og klubb. Selv om det skal mye til for å si opp en midlertidig ansatt hevder NISO at klausulen ”vesentlig svekket økonomi” lett kan bli brukt også der det egentlig er andre bakenforliggende hensyn som ligger til grunn for oppsigelsen. Det kan for eksempel være der klubber nylig har gått til anskaffelse av nye dyre spillere for så å påberope seg svekket økonomi som grunnlag for å ”kvitte seg” med andre spillere. Klausulen kan på den måten misbrukes til å ”rydde opp” blant klubbens spillere og til å få ned kostnadsnivået der klubben er i en vanskelig økonomisk situasjon<sup>65</sup>. Videre vil den skjønsmessige bestemmelsen om ”sportslig nivå” lett kunne misbrukes av klubbene til å kvitte seg med ikke-ønskede spillere. Klausulen er av en så diffus og upresis karakter at den skaper uberegnelige og uholdbare forhold for spillerne.

Som et ytterligere punkt her bør nevnes at standardavtalen er tvingende for profesjonelle spillere gjennom lisensbestemmelsene, så spilleren står uten alternativer til den kontrakt de blir forelagt. Det kan heller ikke gjøres endringer i kontrakten.

Det er likevel slik at en fri oppsigelsesadgang for spillerne ikke ville være gjennomførbart i fotballen. For klubbene er det helt nødvendig både sportslig og økonomisk å kunne ha en viss forutberegnelighet og kontinuitet i arbeidsforholdet. Dersom spillere hadde fått oppsigelsesadgang etter de alminnelige arbeidsrettslige reglene ville dette slått bena under fotballen slik den er i dag. Det er såpass store beløp knyttet til spilleroverganger at klubbenes behov for standardavtalens bestemmelser om oppsigelse er tydelig. Men om

---

<sup>65</sup> Silje Johannessen, jurist NISO, niso.no, 8/5/2003.

dette behovet rettferdiggjør den vesentlige ubalanse som forligger er etter min mening tvilsomt.

Klausuler som til en viss grad kunne forebygget ubalansen har blitt nektet av NFF. Det gjelder blant annet såkalte frigjøringsklausuler, som forplikter klubbene til å akseptere tilbud på spilleren over en viss sum, og det er ikke anledning for spiller og klubb å inngå avtale om prosentvise andeler av et overgangsvederlag ved klubbskifte for spilleren. Slik regelverket er, har klubben anledning til å kreve det de vil i overgangsvederlag for en spiller<sup>66</sup>. Spilleren på sin side har ingen mulighet for å vite hva klubben vil kreve i kompensasjon ved en fremtidig overgang, og klubben kan således lett legge bånd på spillerens muligheter til å fortsette sin karriere et annet sted.

Et godt eksempel på dette er Trond Fredrik Ludvigsens overgang fra Bodø/Glimt til Hertha Berlin. Alta-spilleren Ludvigsen ble som 16-åring kjøpt av Bodø/Glimt for 250.000 i 1998. Han skrev under en 5-årskontrakt med klubben. I 2001 fikk Bodø/Glimt tilbud om til sammen 20 millioner for den samme spilleren. (12 millioner kontant, ytterligere 8 millioner etter et visst antall A-kamper). Ludvigsen var selv veldig interessert i en overgang, men Bodø/Glimt var ikke fornøyd med tilbudet – til tross for at spillersalget ville bety over 8000 % i avkastning for klubben i forhold til det de ga for ham tre-fire år tidligere. Bodø/Glimt gjorde overgangen vanskelig, men den ble likevel gjennomført etter forhandlinger i 2002.

Hadde det vært mulig å kontraktsfeste en frigjøringsklausul ville spilleren ved avtalen hatt et ord med i laget vedrørende hvilket tilbud klubben var bundet til å akseptere. Avtalen hadde da i større grad vært balansert og dermed rimeligere i forhold til spillerne.

---

<sup>66</sup> Dette er en forutsetning som har nedtegnet seg i håndballforbundets standardkontrakt, del II, pkt. 7.3, annet ledd.

#### 4.1.4.3 Konklusjon

Ettersom reglene har blitt stående og NFF ikke har gått inn for å endre på regelverket slik at det, slik det fremstår nå, legger vidtrekkende bånd på spillerens frihet i arbeidsforholdet med klubben, er det mye som taler for at bindingstiden når det gjelder standardkontrakten i nåværende form er ubalansert i forhold til avtalelovens § 36.

Men dette betyr ikke nødvendigvis at avtalen uten videre kan settes til side som urimelig. Når det gjelder forutsetningen om gjensidighet ved en avtale om bindingstid ble det av flertallet i Poppe-dommen uttalt at gjensidighet vedrørende plikter etter avtalen *vanligvis* ville være en forutsetning. Flertallet åpner her for at det kan være tilfeller der arbeidsgiver ikke er bundet i like stor grad som arbeidstakeren<sup>67</sup>. På bakgrunn av flertallets uttalelse om at en gjensidighet mellom partene ved avtaler om bindingstid utledes av generelle prinsipper og at arbeidsmiljøloven har et utpreget vern for arbeidstakere, må det antas at dette gjelder de spesielle unntakstilfelle - det skal en del til<sup>68</sup>. Dersom avtalen gir arbeidstakeren andre fordeler, for eksempel god lønn, vil dette til en viss grad kunne veie opp for den ubalanse som finnes.

Unge spillere signerer kontrakter der lønnen ofte ikke engang er tilstrekkelig til å leve av, og der betalingen også ofte delvis blir betalt i form av skolegang. At disse spillerne må stå kontraktstiden ut selv om de får tilbud fra andre klubber som kunne gitt et bedre økonomisk tilbud, vil gjøre den ubalanse som finnes i regelverket mer tungtveiende enn der spilleren tross alt tjener mange millioner. En avtale med stor betaling vil tåle mye, en avtale som knapt gir utøveren lønn til å leve av tåler tilsvarende mindre før den kan kalles urimelig. Videre vil en kontrakt for en ung spiller utover et par år fort kunne bli urimelige rett og slett fordi en ung spiller ved inngåelsen av kontrakten ikke har mulighet til å kunne forutse

---

<sup>67</sup> Arbeidsrett vol. 4 nr. 3 2007 side 193.

<sup>68</sup> Arbeidsrett vol. 4 nr. 3 2007 side 193.

sin egen situasjon langt frem i tid<sup>69</sup>. Trond Fredrik Ludvigsen er et godt eksempel på dette. Som tidligere nevnt er det ikke lov til å ta inn frigjøringsklausuler i NFFs kontrakter.

Mye på grunn av økonomi kommer sjelden problemstillingen vedrørende § 36 på spissen. Konflikter om terminering av kontraktsforhold løses i de fleste tilfeller gjennom forlik mellom partene før domstolene får avklart jussen og lovligheten av standardavtalens bestemmelser vedrørende rett til oppsigelse.

## 4.2 Utdanningskompensasjon

### 4.2.1 Innledning

Da Bosman-dommen kom var denne et uttrykk for at idrettens selvdømme hadde tatt seg for store rettigheter når det gjaldt å lage sitt eget regelverk, og det var derfor behov for endring.

FIFA utarbeidet i samarbeid med EU-kommisjonen nye internasjonale overgangsregler innen fotballen i 2001. Regelverket inneholder et eget kapittel om kompensasjon for utvikling og trening av unge spillere i alderen 12 til 21 år. I hovedsak går reglene ut på at de klubber en spiller har vært tilknyttet i denne perioden opparbeider seg et kompensasjonskrav for hvert år spilleren har vært medlem, og utregningen av kompensasjonen bygger på et differensiert system avhengig av hvilket nivå disse klubbene har vært på. Kompensasjonskravet utløses når en spiller under 23 år signerer sin første proffkontrakt, eller når spilleren melder overgang mellom to profesjonelle klubber. Det vil si at ved klubbskifte for spiller under 23 år skal ny klubb uavhengig av om spilleren er under kontrakt eller ikke betale utdanningskompensasjon til spillerens tidligere klubber.

---

<sup>69</sup> Henning Jakhelln. Innlegg på niso.no, november 2000.



Kompensasjonskravet faller bort idet spilleren fyller 23 år. Reglene ble tatt inn i det norske overgangsreglementet, kapittel 5.

Formålet med regelen om utdanningskompensasjon var tanken om at de klubber som hadde brukt store ressurser på å trene opp og utvikle spillere skulle bli kompensert for dette arbeidet. I og med at mye av talentutviklingen skjer i klubber på lavere nivå, kunne dette være en måte å støtte opp under breddefotballen samtidig som man kunne gjøre det attraktivt å satse på utvikling av unge spillere. Avgjørende for innføring av utdanningskompensasjonen var altså et solidaritetsaspekt.

Det har vært stor diskusjon om kompensasjonsreglene kan stå seg både i forhold til Bosman-dommens premisser og EUs regler om fri flyt av arbeidskraft, samt Overenskomsten mellom NISO og NHO.

#### 4.2.2 Utdanningskompensasjonen og Bosman-dommen

Bosman-dommen slo fast hvilke individuelle rettigheter en spiller har, og omhandler kravet om arbeidskraftens frie bevegelighet innen EU/EØS. Etter dommen ble Overgangsvederlag for spillere uten kontrakt altså ansett for å stride mot EU-reglene. En spiller hadde ved endt kontraktstid krav på å gå vederlagsfritt til ny klubb innenfor EU/EØS. Det ble likevel av EF-domstolen åpnet for at krav om kompensasjon for faktiske utgifter knyttet til opptrening og utvikling av spillere fremdeles kunne være aktuelt, men det ble avvist av EF-domstolen at dette skulle gi grunnlag for overgangsvederlag. Da FIFA/UEFA i samarbeid med EU-kommisjonen utarbeidet de nye reglene, var det uten tvil de faktiske kostnader som ble forsøkt stipulert. På denne måten kommer ikke regelen direkte på tvers av Bosman-dommen, og det ble anført at reglene presumptivt også var i tråd med EU-retten fordi nettopp EU-kommisjonen hadde bistått i arbeidet med å utvikle reglene. Betydningen av at

det var EU-kommisjonen som var en del av arbeidet og at den gav uttrykk for at reglene var i overensstemmelse med EU-retten, ble det satt spørsmålstegn ved i Bosman-dommen<sup>70</sup>. At det har formodningen for seg er greit nok, men for en endelig avklaring rundt lovmessigheten vedrørende regelen om utdanningskompensasjon må spørsmålet forelegges EF-domstolen til avgjørelse.

Reglene om kompensasjon skapte mye diskusjon. Det ble anført at klubbene med dette utgangspunkt fort kunne undergrave prinsippene i Bosman-dommen om at spiller som har oppfylt sin kontrakt med klubben kan gå til ny klubb vederlagsfritt og uten heftelser.

Etter de regler som gjelder for utregning av kompensasjonens størrelse vil det koste en Tippeligaklubb i Norge rundt 100.000<sup>71</sup> kroner i året i utviklingskostnader for en spiller under 23 år. Ettersom det kan dreie seg om mange år med opptjening av kompensasjon (årene mellom 12 og 21) kan utdanningskompensasjonen komme opp i millionbeløp, og innebære en sterk begrensning for unge spillere under 23 år til å ta seg jobb utenlands. Dette vil stride mot det grunnleggende prinsippet i EU om fri flyt av arbeidskraft.

Dersom spilleren er uten kontrakt vil størrelsen på den eventuelle kompensasjonen den nye klubben må betale virke som et overgangsvederlag og vil kunne være en faktisk hindring for spillerens overgang til ny klubb eller sette begrensninger i forhold til lønn og andre ytelser hos ny arbeidsgiver. Der en spiller er under kontrakt, og klubben vil selge, vil treningskompensasjonen fremstå som et ekstra overgangsvederlag.

---

<sup>70</sup> Bosman-dommen avsnitt 136. Se nærmere oppgavens fotnote 37.

<sup>71</sup> Jfr. NFF-lovsjef Thor Grønnerud, artikkel på [fotball.no](http://fotball.no) 15.11.2004.

#### 4.2.3 Utdanningskompensasjonen og Overenskomsten

Overenskomsten mellom NHO og NISO, omtalt overfor, regulerer blant annet overganger for spillerne, og det er vesentlig at det gjelder samme regler for alle. Overenskomsten gjelder profesjonelle utøvere, jfr. § 1.

Overenskomsten § 4 er den bestemmelse som har skapt mye diskusjon i forbindelse med regelen om utdanningskompensasjon. I utgangspunktet gjaldt Bosman-dommen bare de internasjonale overganger innen EU/EØS, men de fleste nasjonale forbund, herunder NFF, lot dommen også gjelde ved nasjonale overganger. Overenskomstens § 4 er nettopp et utslag av Bosman-dommen og stadfester i første ledd spillerens rett til fri overgang ved kontraktperiodens utløp. Han er altså å betrakte som ”Bosman-spiller”; ”Etter kontraktperiodens utløp har spillerne rett til fri overgang til annen klubb etter utløpet av kontrakten – under forutsetning om at spillerne har oppfylt sine forpliktelser overfor klubben, eksempelvis husleie, bil og bilutgifter, telefon, lagutstyr, skyldig medlemskontingent”.

NFFs overgangsregler som ble vedtatt i 2002 er en direkte videreføring av de internasjonale overgangsreglene utarbeidet av FIFA og EU-kommisjonen i fellesskap. Overgangsreglene ble altså gjort til en del av den arbeidsavtale spillerne må signere. De nye overgangsreglene innførte bestemmelser om utdanningskompensasjon selv om spilleren i utgangspunktet var fri fra sine kontraktsforpliktelser, og dermed oppsto det motstrid mellom Overenskomstens § 4 om retten til fri overgang og overgangsreglenes § 15 om utdanningskompensasjon.

Da NFF innførte reglene om utdanningskompensasjon for nasjonale overganger var reglene i utgangspunktet preseptoriske. Det var altså ikke mulig for klubbene å inngå avtale om noe som fravek denne regelen. Regelen satte stopper for at klubbene selv kom til adekvate løsninger når det gjaldt overganger, og selv der opprinnelig klubb hadde blitt enig med ny klubb om at en spiller under 23 skulle få gå vederlagsfritt, fikk dette altså ikke gjennomslag i forhold til den preseptoriske regel om kompensasjon. Dertil kommer at kompensasjonens

størrelse fort kunne bli relativt høy, og dermed hindre at en spiller som kanskje bare slet benken i klubben kunne få muligheten et annet sted.

De uheldige praktiske konsekvensene av reglene førte til at NFF kort tid etter at reglene hadde trådt i kraft, endret reglene fra å være preseptoriske til å være deklatoriske. Det vil si at dersom klubbene seg imellom blir enige om å fravike bestemmelsen om utdanningskompensasjon, ved for eksempel at opprinnelig klubb krever mindre eller intet vederlag ved en overgang av spiller som ville utløst slikt krav, gjelder ikke NFFs bestemmelse om utdanningskompensasjon.

Klubbene forpliktet seg gjennom Overenskomsten å tillate spillerne å forlate klubben vederlagsfritt etter endt kontraktstid, og dette ble avtalt uten at det ved avtaleinngåelsen var inntatt noen begrensninger vedrørende spillerens alder. Den bestemmelse som her ble inntatt i Overenskomsten tok ikke opp i seg det forbehold EF-domstolen gjorde med hensyn til muligheten for å kunne innføre regler om utdanningskompensasjon. Ved inngåelsen av Overenskomsten var regelen om utdanningskompensasjonen ennå ikke innført, og dermed hadde det ennå ikke vært noe problemer rundt dette. Spørsmålet videre er derfor om NFFs regler kan gis anvendelse i det hele tatt.

NISO på sin side hevdet at NFFs bestemmelser ikke kunne komme til anvendelse på bakgrunn av Overenskomstens § 4 om rett til fri overgang ved endt kontrakt. Videre hevdet NISO at merknaden til § 4 ikke medførte en plikt om at Overenskomsten måtte endres i løpet av tariffavtalen ved endringer i det idrettlige regelverket. Begrepet ”rettstilstanden” i § 4 pekte mot de EU-rettslige regler, lover og dommer, ikke de regler idretten selv hadde anledning til å vedta og endre uten påvirkning utenfra.

Problemstillingen ble forelagt Arbeidsretten av LO/NISO, og 31. mars 2004 forelå det dom i saken NISO v/LO mot NHO.

Arbeidsretten var av den oppfatning at det var motstrid mellom Overenskomsten § 4 og NFFs regler og uttalte at Overenskomsten mellom NHO og LO/NISO § 4 må være slik å

forstå at "... spillerne etter kontraktsperioden har rett til fri overgang til annen klubb etter reglene i overenskomsten, uavhengig av bestemmelser om kompensasjon for trening og utdanning vedtatt av Norges Fotballforbund."

Når det gjaldt NISOs anførsel vedrørende betydningen av begrepet "rettstilstanden" i merknaden til § 4, og at denne ikke hjemlet plikt til endring av overenskomsten ved endringer i det idrettslige regelverk, fikk de ikke medhold. Arbeidsretten var av den oppfatning av at endringer også her kunne føre til plikt til å endre overenskomsten<sup>72</sup>. Spørsmålet ble av Arbeidsretten imidlertid begrenset til å avgjøre om merknaden faktisk kunne hjemle en endringsplikt på grunn av det idrettslige regelverk. Noe videre drøftelse om hvorvidt de faktiske endringer i overgangsreglementet som i dette tilfellet hadde skjedd, ble derfor ikke foretatt.

Konsekvensen av Arbeidsrettens dom er at klubber som er medlem av NHO ikke kan fremme krav om utdanningskompensasjon igjen før de har vært i forhandlinger med NISO. Klubber som derimot ikke er medlem av NHO, og dermed ikke er bundet av overenskomsten, kan fremdeles benytte seg av reglene om utdanningskompensasjon. Klubber nedover i divisjonene, fra 2. divisjon og nedover, er som oftest ikke tilknyttet NHO, og på den måten vil de klubbene utdanningskompensasjonen var ment å gjelde for fortsatt kunne få kompensasjon for den talentutvikling de bedriver. Det er i breddefotballklubbene de fleste fotballspillere starter sine karrierer. Dessverre er det også en realitet at bestemmelsene kan ramme 1.divisjonsklubber hardt. De kommer i en lei klem fordi de som regel er medlem av NHO på den ene side, og på den annen side har disse klubbene samtidig vært kjent for å være dyktige til å utvikle talenter som senere blir Tippeligaspillere.

---

<sup>72</sup> NISO hadde hevdet at det i begrepet "rettstilstanden" var siktet til blant annet EU-rett. Men tatt i betraktning av at det var FIFA i samarbeid med EU-kommisjonen som utviklet reglene var det jo grunnlag for å si at det nettopp var her rettstilstanden var blitt endret, jfr. Gunnar Martin Kjenner, *Idrett og Jus*, 3.utg., 2004 side 87.

Dommen var kun gjeldende for den begrensede tariffperiode som i henhold til overenskomstens § 16 gjaldt frem til 30. april 2004. Avtalen ble revidert 4 måneder etter Arbeidsrettens dom, men det er uenighet om hvorvidt det har vært endringer vedrørende dommens premisser. Regelsettene står for øvrig uendret.

#### 4.2.4 Utdanningskompensasjonens praktiske konsekvenser

Det er delte meninger om utdanningskompensasjonen virkelig underbygger de formål den var satt til å ivareta, og at den i realiteten ikke er det ”solidaritetsbidraget” den var ment å være. Store klubber har begynt å hente spillere tidligere<sup>73</sup> og dreier sine ressurser i større og større grad mot talentutvikling, og dermed tilfaller inntekten fra utdanningskompensasjonen i hovedsak de store klubbene. Det blir billigere å utvikle spillerne selv i stedet for å hente ferdig utviklede talenter. Dette kan fort gå utover breddefotballen. I løpet av de siste årene har det vokst frem en trend der store ressurssterke klubber oppretter fotballakademier der de henter inn og utdanner talenter fra ung alder. Der spilleren ikke blir brukt i eget profflag tjener klubben penger gjennom regelen om utdanningskompensasjon. På den måten er det klubber med god økonomi og med ressurser til å drive akademier som får størst fortjeneste ved innføring av regelen. Å åpne fotballakademier har vært tendensen i store klubber i både Frankrike, Nederland og England og på den måten bygger de store klubbene sin virksomhet rundt det nye overgangssystemet. Klubbene henter inn et stort antall spillere rundt 12 års alderen hvert år, og kun en svært liten andel av disse blir senere tatt opp i lagets A-stall. Resten blir hentet av andre profesjonelle klubber, og dermed forvinner de små klubbenes mulighet til utdanningskompensasjon. Også i Norge begynner man å se en tilnærming til det som skjer

---

<sup>73</sup> Manchester United signerte før sommeren Rhain Davis, en ni år gammel britisk gutt.

ute i Europa. De store klubbene inngår avtaler, og kjøper plasser, for utvalgte spillere på blant annet Wang og NTG<sup>74</sup> (Norges Toppidrettsgymnas).

Videre vil systemet kunne føre til at klubber vil drøye eller være mer forsiktig med å hente spillere under 23 år, når de vet at de kan gå gratis etter de har fylt 23 år. Dette kan føre til at spilleren "sitter fast" og utviklingen til spilleren kan være skadelidende. Det blir videre vanskeligere for unge talenter å få prøve seg i førstelaget når det er mye billigere å hente eldre, kontraktløse spillere fra utlandet.

NISO er av den oppfatning at reglene strider mot EU-retten. På bakgrunn av at regelverket ble gjort deklarasjon, vil bestemmelsen likevel ikke i særlig grad være direkte til hinder for en spillers overgang. Klubbene kan avtale seg imellom de beløp og betalingsordninger som de finner passende ved de nasjonale overgangene.

Det som i utgangspunktet skulle være en støtte til breddefotballen og et solidaritetsbidrag til mindre klubber når ikke formålet ved innføring av slik kompensasjon. Det er fra alle aktører innen fotballen bred støtte vedrørende prinsippet om solidaritet overfor små klubber som satser på å styrke sin virksomhet gjennom utvikling av unge spillere. NISO har blant annet gitt uttrykk for at de er positive til at det gis støtte til klubbers talentutvikling, så lenge disse ikke går på bekostning av spillernes rett til å bytte arbeidsgiver. Derfor vil NISO heller at støtten til arbeid med talentutvikling skal gis på bakgrunn av dette talentarbeidet og ikke knyttes til en spillers klubbskifte. Forslaget går ut på at støtten skal gis gjennom fondsordninger bygget opp gjennom inntekter fra medierettigheter og kommersielle rettigheter<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Eksempelvis har Lyn en kvote på 10 plasser på fotballinjen til NTG. Spillerne blir plukket ut av klubbens talentutviklere som reiser rundt og kartlegger talenter i de mindre klubbene. Spillerne (som er i aldersgruppen 15-16 år) får tilbud om betalt skoleplass (verdi på rundt 40-45.000 i året) mot å signere kontrakt med Lyn.

<sup>75</sup> Morgan Andersen. niso.no, 23/5/2002

## 4.3 Overgangsvindu

### 4.3.1 Innledning

Reglene om overgangsvindu ble innført for fotball 31. august 2002. Bakgrunnen for innføringen av disse reglene var den såkalte Lehtonen-saken<sup>76</sup> avsagt av EF-domstolen i 1996. Saken omhandlet det belgiske basketballforbundets bruk av såkalte overgangsvindu. Avgjørelsen i denne saken gjentok det tidligere dommer hadde slått fast, at idrettsorganisasjoners regelverk er omfattet av EF-retten, og videre at reglene om overgangsvindu, vedtatt av FIBA<sup>77</sup> og det belgiske basketballforbundet, kunne være lovlige forutsatt at de var basert på sportslige grunner. Saken la derfor grunnlaget for innføring av lignende regler i blant annet fotball. Overgangsvindu medfører en klar begrensning når det gjelder den frie flyt av arbeidskraft og tjenester, og hadde det ikke vært for Lehtonen-saken er det tvilsomt om EU-kommisjonen ville godtatt overgangsreglementets regler om overgangsvindu i fotball<sup>78</sup>.

### 4.3.2 Reglenes innhold

Fotballoverenskomsten mellom LO/NISO og NHO slår fast retten til fri overgang til annen klubb etter å ha oppfylt kontraktsforpliktelsene med gammel klubb. På samme måte som vedrørende utdanningskompensasjonen har regelen om overgangsvindu og dens forhold til overenskomsten ført til mye diskusjon. Bestemmelsen fremgår av overgangsreglementets § 15, og omfatter kun profesjonelle spillere.

---

<sup>76</sup> Sak C-176/96, Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Numar-Braine ASBL v. Federation Royale Belge des Societes de basket-ball ASBL (FRBSB)

<sup>77</sup> The International Basketball Federation.

<sup>78</sup> Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Juss. 3.utg, 2004 side 329.



Bestemmelsen om overgangsvinduer går ut på at det skal opprettes to perioder i året der det skal kunne gis spilletillatelse, og det er bare i disse periodene spillerne kan melde overgang til ny klubb<sup>79</sup>. Hovedperioden for overganger er etter sesongslutt i november – 15. november – til rett i forkant av sesongstart 31. mars. Den andre overgangsperioden, biperioden, er midt i sesongen ved sommeravbrekket 15. juni til 31. august. I tillegg til å begrense overgangsmulighetene til visse tidsperioder er det inntatt en begrensning på antall overganger en spiller kan foreta<sup>80</sup>. En spiller kan gjennomføre to overganger per år, og bare en overgang per overgangsperiode. Videre kan en nasjonal overgang og en internasjonal overgang ikke foretas samme sesong.

#### 4.3.3 Overgangsvinduenes forhold til Overenskomsten og arbeidsretten

Innføringen av overgangsvinduene er problematisk i forhold til Fotballoverenskomsten og arbeidsretten. Etter overenskomsten skal det ikke legges hindringer i veien for en spillers overgang ved oppfylt kontrakt. Konsekvensen av reglene om overgangsvinduer er at spillerens mulighet til å finne ny arbeidsgiver blir begrenset til to overgangsperioder i året.

For spillere som står uten kontrakt og/eller langtidsskadede spillere blir dette en hindring i å få arbeide som fotballspillere. Dersom muligheten byr seg har disse spillerne altså ikke mulighet til å ta seg jobb. Verken FIFA eller andre organisasjoner har rett til å vedta så vidtrekkende inngrep som dette betyr. Arbeidstakers rett til å arbeide og arbeidsgivers plikt til la arbeidstakeren arbeide er grunnleggende i et arbeidsforhold. Arbeidsretten er bygget på at det gjelder gjensidige rettigheter og plikter mellom partene. Et konkret eksempel på hvordan regelen effektivt kan sette en spiller ”på benken” og legge hindring for spillerens mulighet til å arbeide er der en arbeidsløs spiller får tilbud om kontrakt med ny klubb rett etter at overgangsvinduet er stengt. I verste fall kan han da måtte vente med å få spille for klubben i flere måneder frem til neste gang vinduet åpnes.

---

<sup>79</sup> Jfr. overgangsreglementets § 15-1 bokstav d.

<sup>80</sup> Jfr. overgangsreglementets § 15-1 bokstav a.

I forhold til klubbene kan også regelen om overgangsvinduer være skadelig. De små klubbene har ikke samme midler som store klubber til å langtidsplanlegge og er derfor i større grad avhengig av å ha muligheten til løpende kjøp og salg av spillere. Den frie handel mellom klubbene blir dermed hindret og kan skape unødvendig økonomisk uro. Football League i England har hevdet at pengestrømmen mellom klubbene sank med 47 % etter innføringen av overgangsvinduene<sup>81</sup>.

Motsetningsvis kan det anføres at overgangsvinduene er av stor betydning for ro rundt sesongavvikling, og at det fort kunne gitt store utslag plasseringsmessig for lagene dersom lag kunne kjøpe inn spillere fritt til innspurten av sesongen. Resultatene ville blitt påvirket av hvem som hadde muligheter til å forsterke lagene foran viktige kamper midt i sesongen. Videre er det viktig for klubbene å ha en stabilitet rundt spillergruppa, fotball er et lagspill som er avhengig av samspill mellom alle lagets deler.

Om reglene er av det gode eller onde så har NFF like fullt gjennomført FIFAs regler for nasjonale overganger. De har altså sett seg berettiget til å innføre regler som kan ha som konsekvens at de utgjør et vidtrekkende inngrep i spillernes rettigheter som arbeidstakere. Likevel vil saker om dette sjelden komme opp for domstolene. Tvister mellom spillere og klubber blir som oftest løst før de kommer så langt, og dermed er det også slik at reglenes legitimitet ikke blir endelig avklart. Den økonomi man har til disposisjon gjør at ”små” uenigheter og konflikter blir ”ordnet opp” på andre måter.

---

<sup>81</sup> Artikkel på niso.no, av Morten Stenseng Gulbrandsen- 6/2/2004.

## 5 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Som redegjort for ovenfor er det på fotballens område over tid utviklet et regelverk som i betydelig grad regulerer forholdet mellom klubb og spiller innenfor den profesjonelle fotball. Dette regelverk må imidlertid løpende tilpasse seg retts- og samfunnsutviklingen for øvrig, hvilket betyr at idretten ikke kan regulere forhold av betydning for spillere som arbeidstakere i strid med preseptorisk lovgivning. Samtidig vil idrettens regelverk også på dette området være av tolkningsmessig betydning. Imidlertid er sentrale deler av forholdet mellom klubb og spiller regulert av deklarasjonsmessig lovgivning der idrettens regelverk vil ha sentral betydning som rettskilde.

Forholdet mellom klubb og spiller er i utgangspunktet av avtalerettslig karakter, men NFF griper her sentralt inn ved sitt krav om medlemskap både i klubb og forbund som vilkår for spillerlisens. Dermed kan forbundet tvinge partene til å innrette seg etter sitt regelverk i det spillerne er avhengig av lisens for å spille profesjonell fotball. Av denne grunn har spillerne behov for en egen spillerorganisasjon for å ivareta sine interesser overfor klubb og forbund. Gjennom NISO har spillerne vært i stand til å øve innflytelse på sin arbeidsrettslige posisjon.

Gjennom standardkontrakten til NFF er oppsigelsesadgangen til norske spillere begrenset, og dette kan bli sett på som en hindring for fri flyt av arbeidskraft nedfelt i EØS-avtalen.

Det internasjonale overgangsreglementets bestemmelse om ”just cause” som oppsigelsesgrunn innebærer en sikkerhetsventil for spillere til å avslutte et kontraktsforhold ved uforutsette hendelser slik det er redegjort for ovenfor. Denne bestemmelsen er ikke gjennomført i det norske overgangsreglementet og medfører at en spiller på nasjonalt plan ikke har anledning til å si opp sin arbeidskontrakt på annet grunnlag enn mislighold fra klubbens side eller lav sportslig deltakelse (sporting just cause). Denne forskjell mellom det internasjonale og det nasjonale reglementet er svært uheldig. For det første er dette tilfellet fordi den internasjonale bestemmelsen i seg selv er en rimelig klausul som sikrer spilleren

en mulighet til å avslutte kontrakten der sterke rimelighetshensyn tilsier dette. For det andre er det i seg selv uheldig at det på dette punkt er en slik vesentlig forskjell mellom de internasjonale og de nasjonale regler. På dette punkt bør de norske regler endres, slik NISO også har forsøkt å forhandle frem.

Bestemmelsen om utdanningskompensasjon har medført både positive og negative virkninger. På den ene side kan små klubber med et godt utviklet talentarbeid få en rimelig kompensasjon for dette. På den annen side har dette medført at de store klubbene, for å spare midler som ellers måtte betales i kompensasjon, selv har igangsatt talentutvikling. Resultatet av dette er at svært unge spillere forlater sine opprinnelige klubber og melder overgang til større klubber altfor tidlig. Dette kan være uheldig for spillerens utvikling, sosialt og sportslig, og er i tillegg uheldig for miljøet og rekrutteringsarbeidet i moderklubben. Den positive effekt reglene om utdanningskompensasjon skulle ha er derfor redusert. Her bør man se nærmere både på reglenes innhold og eventuelt kompensasjonens størrelse.

Spillerkontraktenes forhold til avtalelovens § 36 må avgjøres ut fra en individuell vurdering der det må legges vekt på kontraktens økonomiske omfang, varighet og spillerens alder, vurdert opp mot behovet for uoppsigelige kontrakter.

De yngstes rettigheter burde ivaretas bedre. Kontrakter inngås med stadig yngre spillere, og det er lite hjelp i at spillerens foreldre må medundertegne som verge. Talentfulle spillere vil særlig være opptatt av det rent sportslige og vil legge press på foreldrenes mulige skepsis i forhold til andre momenter av betydning ved kontraktinngåelsen. Det er i dag ingen spillere under 23 år som er Bosman-spillere på grunn av reglene om utdanningskompensasjon. Mange av disse spillerne har kontrakter som binder dem til klubben i flere år uten at de mottar kompensasjon utover betaling av skoleplass og eventuelt noe lommepenger – en skoleplass som ellers ville vært gratis ved ordinær videregående skole.

Det synes nødvendig med en videreutvikling av rettsregler vedrørende spillerkontrakter som hensyntar spillere på en bedre måte uten i for stor grad å hemme klubbenes mulighet til utvikling sportslig og økonomisk.

## 6 Litteraturliste

### 6.1 Faglitteratur

Gunnar Martin Kjenner. Idrett og Jus. 3.utg., 2004.

Kenneth Andre Leren. Fotballspilleres klubbskifte, 2002.

Norsk Lovkommentar til avtaleloven.

Geir Woxholth. Foreningsrett, 1999.

Henning Jakhelln. Oversikt over arbeidsretten, 4.utg.

### 6.2 Lover

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17. juni 2005 nr. 62.

Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4.

### 6.3 Traktater/Konvensjoner

EØS-avtalen av 5. mai 1992.

EF-traktaten.

## 6.4 Rettspraksis

Rt. 1990/607.

Rt. 1992/534.

Rt. 2000/1800.

Rt. 2004/425.

Rt. 2006/420.

## 6.5 Underrettspraksis

Oslo Tingretts kjennelse av 9. januar 2006. TOSLO-2005-170746 (LB 2006-50344).

RG 2000/262.

## 6.6 Internasjonal rettspraksis

Sak C-36/74 (Walrave og Koch)

Sak C-415/93 (Bosman-dommen)

Sak C-176/96 (Lehtonen)

CAS 2006/A/1180 (Ribéry)

## 6.7 Artikler

Frode Elgesem, Fotballtreneren 2007.

## 6.8 Idrettslig regelverk

FIFA statutes. (Fastsatt ved FIFAs ekstraordinære kongress i Buenos Aires, 2001)

Norges Fotballforbunds lov.

Norges Fotballforbunds standardavtale.

Norges Fotballforbunds overgangsreglement.

## 6.9 Internettsider

[www.fifa.com](http://www.fifa.com)

[www.fotball.no](http://www.fotball.no)

[www.niso.no](http://www.niso.no)

[www.tas-cas.org](http://www.tas-cas.org)

## 6.10 Kontaktpersoner

Næss, NFF.

Bård Racin-Meltvedt, DLA piper, Oslo.

Lucas Ferrer, sekretariatet i CAS.